ihik3
INSTITUT HUMOR INDONESIA KINI

HUMOR AT WORK

KERJA GEMBIRA, USAHA BERJAYA

HUMOR AT WORK

HUMOR AT WORK

KERJA GEMBIRA, USAHA BERJAYA

PENULIS
DANNY SEPTRIADI
JOSEF BATAONA
MAMAN SUHERMAN
NOVRITA WIDIYASTUTI
ULWAN FAKHRI
YASSER FIKRY

INSTITUT HUMOR INDONESIA KINI ATAU IHIK3 (bisa dibaca “ihik” atau “ihik ihik ihik” kalau kebetulan hari ini Anda belum sempat tersenyum) adalah pusat kajian humor di Indonesia. Berbekal *The Library of Humor Studies*, perpustakaan berisi 2.000 lebih literatur tentang humor multidisiplin dan multitopik, kami mendorong masyarakat Indonesia untuk lebih proaktif menggunakan humor secara lebih sadar dalam kehidupannya sehari-hari. IHIK3 didirikan oleh Seno Gumira Ajidarma, Danny Septriadi, dan alm. Darminto M. Sudarmo. Buku *Humor At Work: Kerja Gembira, Usaha Berjaya* ini adalah buku pertama yang menghimpun tulisan-tulisan kami mengenai berhumor di tempat kerja.

Humor At Work: Kerja Gembira, Usaha Berjaya

PENULIS: Danny Septriadi, Josef Bataona, Maman Suherman,
Novrita Widiyastuti, Ulwan Fakhri, dan Yasser Fikry

PENGANTAR: Seno Gumira Ajidarma, Danny Septriadi, Ulwan Fakhri, Ardi Yunanto

EDITOR NASKAH & DESAINER BUKU: Ardi Yunanto
ILUSTRATOR SAMPUL & HALAMAN: Pang Warman

Edisi pertama, Juli 2022
13,8 x 20,3 cm; i-xxiv + 190 halaman
ISBN: 978-623-09-0226-0

Penerbit:
PT IHIK IHIK IHIK

Menara DDTC
Jalan Boulevard Barat Raya, Blok XC 5-6, No. B,
Kelapa Gading Barat, Kelapa Gading, Jakarta Utara, DKI Jakarta

Telepon: (021) 29382700 / 081574914554
Surel: halo@ihik3.com/ihik3@yahoo.com
Situs web: ihik3.com • Instagram: @ihik3 • Twitter: @ihik_3

Untuk teman tertawa
dan guru kami dalam mempelajari tawa,
almarhum Darminto M. Sudarmo.

2 MENEBAR BENIH HUMOR KE KANTOR-KANTOR

3 SUPAYA TIDAK KEBAKARAN HUMOR DI KANTOR

PENGANTAR

HUMOR SEHAT AKAL

SENO GUMIRA AJIDARMA

JIKA ARWAH SETIAWAN melemparkan gagasan Humor Itu Serius dengan segenap perangkat usulan yang sudah utuh (mata kuliah dan kementerian humor misalnya), biarlah saya *ngantré* di belakangnya dengan turunan dari gagasan tersebut: Humor Sehat Akal.

Betapa tidak, jika humor itu selain menghibur, ternyata juga menyehatkan akal—dan bagaimanakah cara humor menyehatkan akal itu?

Saya teringat humor Basiyo (1916–1979), pelawak Yogya yang populer terutama lewat radio dan kemudian rekaman kaset, yang modal lawakannya betul-betul permainan logika. Misalnya diceritakan dia mau naik becak, tapi ketika menawar angka yang diberikannya makin lama semakin tinggi, sampai tukang becak itu dengan marah meninggalkannya. Basiyo dianggap gila.

Di mana menghiburnya? Pendengar tertawa tiada habisnya, ketika dalam ungkapan kebingungan tukang becak, Basiyo terus-menerus menaikkan harga.

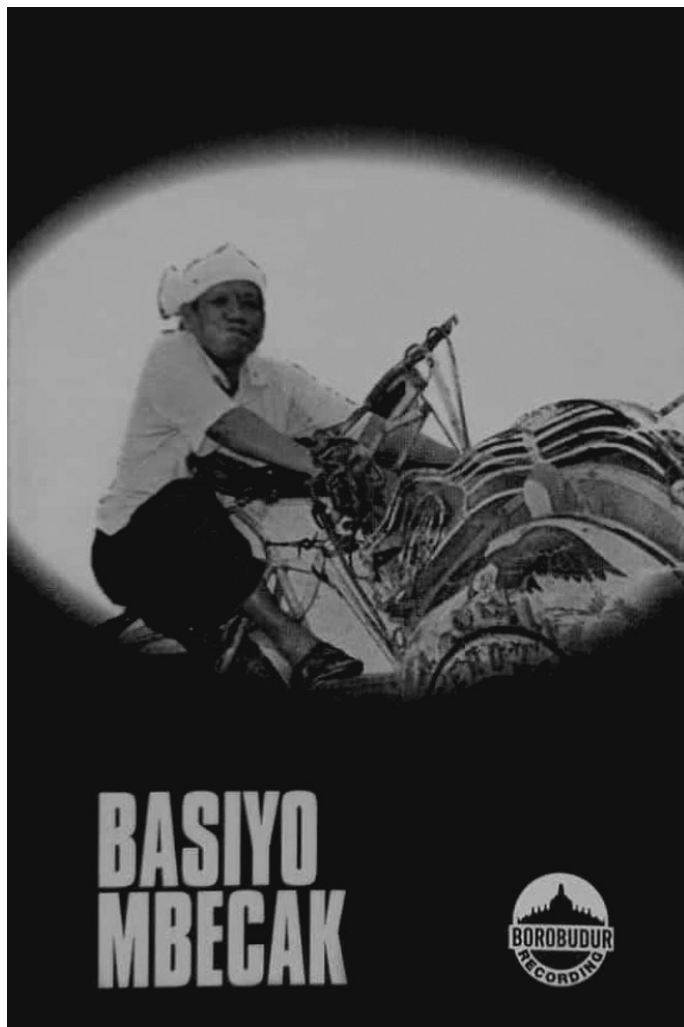
Di mana menyehatkannya? Permainan logika Basiyo, yakni dengan sungguh-sungguh memberikan alternatif di

luar "akal sehat", memberikan peluang untuk menjadi "sehat akal", karena konsep akal sehat sebagai padanan dari *common sense*, ternyata "tidak sehat"—dan ini sama sekali tidak lucu.

Apa yang kita "pikirkan tanpa berpikir" sebagai pengetahuan tiada lain adalah kekosongan, yang dihindarkan dari pandangan kritis, karena berhenti pada pernyataan hak atas kebenaran (*claim*) sebagai akal sehat itu sendiri: kategori pengetahuan yang 'kebenaran'-nya diajukan sebagai jelas, alamiah, tak dapat dielakkan, abadi, tak terbantah, dan 'apa yang selalu/sudah kita ketahui'.

Akal sehat menjadi "bukti tanpa pembuktian" yang selalu diperbarui, diperkaya, dinegosiasikan, dan diperjuangkan oleh '*bloc'* yang termapankan sebagai sumber dan gudang akal—merasuk dalam kehidupan sehari-hari dengan logika semu mengenaskan, ketika "makna sebenarnya" tiada lain selain konotasi kuasa dominan, hegemonik, yang menguasai pertarungan atas makna tersebut.

Hanya melalui humor yang merdeka dan sehat akal—sebagaimana Basiyo sama merdeka dan sehat akalnya seperti Nietzsche dan Derrida yang pandangan filosofisnya tiada lain adalah humor—manusia melepaskan diri dari penjajahan nalar yang diimani tanpa kesadaran, hasil bentukan bersama media, institusi pendidikan, hukum, tradisi, sistem sosial, politik, dan ajaran moral yang bergerak hanya dengan satu nalar: logika ekonomi, dengan kibul basa-basi kesejahteraan bersama (bukan sebagian), yang setelah berabad-abad sejak Adam Smith tidak (perlu) terwujud.

Dengan logika itu, tidakkah menjadi sangat mengherankan, ketika Basiyo terus-menerus menaikkan tawaran-

Sampul kaset lawak *Basiyo Mbecak*
© Borobudur Recording, 1982

nya, dalam logika ekonomi yang dominan, tukang becak tersebut tidak berpikir untuk menerimanya saja? Memang mengherankan, karena seandainya pun Basiyo hanya bercanda, dan memang sungguh berhumor, tukang becak kita mestinya bilang oke mana uangnya.

Namun, itu tidak dilakukannya karena logika yang tunduk pada akal sehat, dan bukan sehat akal; kemampuannya berpikir secara sehat sudah tidak ada, bahwa humor itu secara serius merupakan jungkir balik *sport* otak yang menyehatkan, di luar tempurung akal sehat. Masalahnya, pendengar tertawa karena berada di luar dunia yang menjadi tempurung; ataukah sama saja menganggap Basiyo itu ODGJ—hanya beda reaksi sahaja?

Sebenarnyalah terlalu banyak cara berpikir lain, selain dari cara berpikir yang hanya membuat kita menjadi hamba sahaya berhala akal sehat. Humor—bukan jenis *guyon kéré* —adalah jalan penuh tawa yang telah mencapainya. Humor itu berfungsi membongkar sekrup dan mur logika kita yang ketat dan penuh disiplin, agar mampu membangun konstruksi pemikiran baru—bukan kembali pada yang lama, yang hanya baik bagi kelompok teruntungkan.

Buku *Humor at Work* yang diterbitkan IHIK3 ini adalah bagian dari kesadaran membuat humor berdaya guna.

Pondok Ranji, Selasa, 22 Februari 2022, 01.22 WIB.

SENO GUMIRA AJIDARMA adalah salah seorang pendiri IHIK3.

PENGANTAR

HUMOR, DEMI KERJA YANG GEMBIRA

DANNY SEPTRIADI

SETIAP KALI INSTITUT HUMOR INDONESIA KINI (IHIK3) menggelar seminar, webinar, dan lokakarya tentang bagaimana menghadirkan humor saat bekerja, saya selalu senang melihat para peserta sangat antusias untuk mengimplementasikan konsep-konsep yang kami usulkan di lingkungan mereka masing-masing.

Mereka sangat heterogen: ada profesional dari berbagai bidang, dosen dari macam-macam kampus, hingga Aparatur Sipil Negara (ASN) dan penegak hukum dari banyak kota di Indonesia.

Namun, kalau mau jujur, dalam hati, saya juga sebenarnya menyimpan rasa khawatir kepada mereka.

Persoalannya begini: para peserta acara-acara IHIK3 umumnya datang tanpa embel-embel instansi masing-masing. Mereka datang atas inisiatif sendiri karena memang suka dengan humor dan ingin membuat lingkungan kerjanya lebih menyenangkan dengan humor.

Bagus kalau ternyata inisiatif itu disambut baik oleh kolega atau pemimpin di tempat kerja mereka. Tapi, bagaimana kalau koleganya di tempat kerja ternyata tidak men-

dukung implementasi "jurus-jurus" yang telah kami bagikan? Kan kasihan juga.

Semangat mereka dalam menghumorkan kantor cepat atau lambat bisa surut, bahkan benar-benar padam. Bisa jadi mereka akan kembali tenggelam dalam rutinitas dan tekanan pekerjaan tanpa ada sesuatu yang membuat pekerjaan itu bisa lebih riang dikerjakan.

Ini yang menjadi ketakutan terbesar saya. Sayang sekali kalau orang-orang kantoran biasa seperti saya, yang sama-sama cinta mati dengan humor, tidak punya *partner* untuk merealisasikan suasana kerja yang lebih menyenangkan dengan humor.

Maka dari itulah, kami dari IHIK3 bersikeras untuk membuat buku *Humor at Work* ini, walaupun dengan pengorbanan yang tidak sederhana dan proses yang tidak singkat (sekitar dua tahun!). Untung kami menikmati sekali setiap prosesnya.

Waktu sepanjang itu kebanyakan kami manfaatkan untuk membaca dan meriset beragam literatur tentang kajian humor yang dirilis penerbit-penerbit berskala global—yang semuanya tersedia di *The Library of Humor Studies* yang kami kelola. Memang, dalam pembuatan buku ini, kami mau tidak mau harus banyak mengutip referensi dari penulis dan peneliti luar negeri. Alasannya, memang secara budaya penelitian dan karya yang dihasilkan, Barat lebih berani sekaligus produktif dalam mengeksplorasi isu-isu humor di lingkungan kerja.

Kemudian, kerja yang tidak kalah kompleks adalah menuliskan referensi-referensi tadi dalam artikel-artikel dengan bahasa yang lebih sederhana agar mudah dimengerti,

sampai memformulasikan teori sederhana dari pengalaman dan praktik langsung.

Tim IHIK3 juga sering bergadang tengah malam demi mengikuti beragam kelas, konferensi, dan pelatihan dari pakar serta praktisi humor dari luar negeri, di antaranya Michael Fontaine (Cornell University), Paul Osincup (mantan presiden *Association for Applied and Therapeutic Humor*), juga Naomi Bagdonas dan Dr. Jennifer Aaker (Stanford Graduate School of Business). Kami bahkan sempat berkolaborasi dengan dua nama terakhir dalam lokakarya daring *Humor Resources Department*, tentang humor saat bekerja yang kami prakarsai pada 2021.

Yang membuat buku ini semakin "mahal", di samping menjadi rujukan pertama di Indonesia mengenai implementasi humor saat bekerja, buku ini juga telah disesuaikan agar relevan dengan perkembangan terkini di masa pandemi dan kebutuhan untuk memprioritaskan kesehatan psikis masyarakat Indonesia.

Semua yang kami lakukan itu berangkat dari motivasi yang sangat sederhana: mengajak lebih banyak lagi para pencinta humor untuk menghadirkan humor di lingkungan kerjanya, agar komunitas IHIK3 yang sudah militan tadi punya teman untuk sama-sama berjuang dalam mengimplementasikannya di lingkaran-lingkarannya sendiri.

Di tengah proses pembuatan buku ini, kami juga berdiskusi dengan praktisi *human resources* (HR). Ada praktisi yang meminta kami untuk mempertimbangkan penggunaan kata 'humor' yang rentan membuat para pimpinan dan stafnya bingung bahkan khawatir membuka lembar demi lembar buku ini. Sebab, dalam urusan pekerjaan, konotasi

humor masih erat dengan ketidakseriusan, yang sudah mengakar menjadi stereotip dalam beragam bidang dan lingkungan pekerjaan. Selain itu, tidak semua orang merasa nyaman menjadi bahan tertawaan orang lain—apalagi mereka yang sudah punya jabatan.

Di sisi lain, alih-alih menonjolkan humor, kami sempat terpikir untuk lebih mempromosikan *happiness* atau 'kebahagiaan' di tempat kerja, termasuk mengadvokasikan hadirnya peran Chief Happiness Officer yang berperan menghadirkan kebahagiaan saat bekerja.

Namun, setelah melalui pertimbangan internal, IHIK3 tetap mengajukan konsep humor karena masih banyak instansi yang terlalu menganggap remeh humor dan candaan saat bekerja. Humor memang punya beragam manfaat untuk dunia kerja, minimal untuk menimbulkan keceriaan dalam diri kita masing-masing—makin keren lagi kalau bisa dibagikan kepada orang lain.

Akan tetapi, kami juga mengingatkan kalau humor juga bisa memberi dampak negatif. Misalnya, begitu ada humor dan candaan yang merugikan, jenama instansi tersebut jadi tidak bagus di mata karyawan itu sendiri maupun khalayak luas.

Kami pun sengaja tidak ikut mengusung konsep *happiness* dalam bekerja. Kami berpendapat, pertama, kebahagiaan itu cukup abstrak dan subjektif bagi tiap individu, sehingga butuh upaya lebih untuk menghadirkan kebahagiaan bagi seluruh keluarga besar suatu perusahaan. Nah, humor di sini dapat dijadikan salah satu cara untuk mencapai kebahagiaan tersebut, yang personal bentuknya bagi tiap orang.

Kedua, kami juga belum punya keberanian untuk terlibat lebih jauh di sana. Sebab selain karena fokus dan bidang kepakaran kami adalah humor, nama lembaga kami juga 'Institut Humor Indonesia Kini'. Kalau mau banyak bicara soal *happiness*, kami perlu mengganti nama dulu jadi 'Institut Happiness Indonesia Kini' ☺

Kendati demikian, kami yakin humor itu universal. Semua lingkungan kerja pasti membutuhkan humor dan kami yakin beberapa dari Anda dan instansi tempat Anda bekerja sudah ada yang mencoba mengimplementasikan humor di kesehariannya. Barangkali, hanya belum terdokumentasikan atau dikaji secara komprehensif, tidak sempat dibagikan kepada orang lain, atau bisa juga penerapannya masih sporadis.

Justru dengan hadirnya buku ini, kami mencoba berbagi konsep dan teori implementasi humor di lingkungan kantor yang sudah disesuaikan dengan budaya di Indonesia secara umum. Kami juga berharap bisa berkolaborasi dengan Anda: para pimpinan maupun staf perusahaan dari berbagai industri, *entrepreneur*, akademisi, maupun orang yang sering melucu dan yang sering dijadikan sasaran lelucon[1] dalam membuat konsep-konsep humor saat bekerja yang lebih efektif dan sesuai dengan karakter masing-masing instansi.

Tidak lupa, dengan bersedia untuk berhumor saat bekerja, artinya kita sama-sama mengizinkan diri kita sendiri

1 IHIK3 menyebut orang yang sering melucu—atau secara lebih luas: berhumor—sebagai *humor transmitter* dan orang yang dijadikan sasaran lelucon sebagai *target*; dua dari empat *stakeholder* dalam upaya berhumor di tempat kerja. Lebih jauh tentang ini silakan baca tulisan Novrita Widiyastuti dan Yasser Fikry, "Humor Resources Department," dalam buku ini.

untuk menjadi manusia seutuhnya. Sekalipun bekerja adalah aktivitas yang penting dalam hidup, tetapi jangan sampai kita terlalu fokus bekerja sehingga lupa menjadi manusia.

Jadi, setelah mendapatkan dan membaca buku ini, jangan ragu untuk menjangkau IHIK3 melalui media sosial, surel, atau nomor kontak perwakilan kami. Kami sangat tidak sabar untuk mendengar pendapat dan pengalaman Anda atau malah berkolaborasi menebar tawa bersama Anda.

DANNY SEPTRIADI adalah salah seorang pendiri IHIK3.

CATATAN EDITOR

TIGA GERBONG KERETA HUMOR

ARDI YUNANTO

BUKU YANG TERDIRI ATAS KUMPULAN TULISAN INI disusun dalam tiga bagian, bagaikan tiga gerbong kereta yang meluncurkan satu narasi utuh, searah dengan yang sejak awal selalu ditegaskan Institut Humor Indonesia Kini (IHIK3), bahwa humor itu serius. Serius untuk segera diterapkan di dunia kerja yang terlalu serius karena manfaatnya juga serius. Bagi pekerja, humor melenturkan ketegangan, mempererat solidaritas, dan memicu kegembiraan. Bagi dunia kerja, produktivitas justru hanya bisa langgeng jika pekerja bergembira, berani berpendapat, dan tidak takut mencoba (karena rekan-rekannya akan selalu mendukung). Jika seseorang bisa tertawa di rumah atau saat bersama teman-teman dekat, mengapa kegembiraan serupa tidak bisa didapat dalam dunia kerja? Apalagi jika humor bukan sekadar tertawa akibat melihat orang lain kepleset kulit pisang; tawa yang dihasilkan otak reptil kita (yang selalu waspada dan karena itu selalu senang saat melihat orang lain celaka). Humor lebih dari itu. Humor tidak hanya membutuhkan akal sehat, tapi—seperti kata Seno Gumira Ajidarma dalam pengantar buku ini—juga membuat kita sehat akal.

Jika disebutkan dalam satu kalimat, beserta penanda babnya, maka narasi utuh buku ini adalah: humor sangatlah penting di dunia kerja (bab pertama) dan karena itu IHIK3 menebar benih-benih humor di dunia kerja melalui webinar, lokakarya, maupun pelatihan yang reportasenya bisa dibaca di sini (bab kedua), tetapi humor juga perlu dicermati supaya tidak malah menimbulkan kebakaran di dunia kerja dengan selalu didukung akal sehat supaya terus membuat kita sehat akal (bab ketiga).

Dengan begitu, buku ini bisa dibaca seturut narasi. Tapi, sebagaimana kereta, Anda juga bisa memasukinya dari gerbong mana pun, dan karena ini kereta jadi-jadian, siapa saja bisa langsung masuk ke kompartemen masing-masing (dari pintu kompartemen yang menghadap sisi luar) tanpa perlu melalui pintu setiap gerbong, lalu melalui koridor berpindah-pindah dari satu kompartemen ke kompartemen lain. Dengan kata lain—sebelum makin ketahuan bahwa perumpamaan ini bisa jadi kurang tepat untuk menggambarkan tulisan dan bab dalam sebuah buku—Anda bisa mulai membaca dari tulisan mana pun sambil tetap menyadari perbedaan dari setiap bab.

Jika Anda ragu bahwa humor di dunia kerja itu penting, Anda bisa mulai dari bab pertama. Setelah keraguan itu berkurang atau sirna sama sekali dan Anda ingin tahu bagaimana upaya IHIK3 memasyarakatkan humor dan menghumorkan masyarakat melalui berbagai aktivitas, Anda bisa lanjut ke bab kedua. Tapi, jika Anda lebih penasaran dengan bagian mana dari humor yang dibilang perlu diwaspadai—justru setelah Anda diyakinkan bahwa humor itu penting, Anda bisa langsung ke bab ketiga, dan menyisakan bab ke-

dua sebagai contekan tentang bagaimana mempopulerkan humor. Syukur-syukur Anda mau ikut berkolaborasi, mengundang IHIK3 mampir ke kantor Anda, atau malah menjadi agen lepas humor di dunia kerja Anda. Singkatnya, Anda bebas mulai dari dan berakhir pada tulisan mana pun.

Dalam perjalanan itu, semoga Anda bergembira. Pada akhirnya, jauh sebelum manusia terpaksa bekerja supaya bisa makan, jauh sebelum kita menambah-nambahkan alasan lain supaya lebih semangat menjalani hidup, kita sudah terlebih dulu tertawa.

ARDI YUNANTO adalah editor buku ini.

HUMOR AT WORK

KERJA GEMBIRA, USAHA BERJAYA

PENDAHULUAN

HUMOR, KOMEDI, DAN HAL-HAL DI ANTARANYA

ULWAN FAKHRI

KATA "HUMOR" dalam buku ini tidak serta-merta membuat buku ini menjadi buku yang akan membuat Anda tersenyum lebar atau bahkan tertawa. Buku ini tidak pula dibuat untuk menjadi panduan yang mengarahkan para pembacanya menjadi pelawak atau komedian profesional.

Justru, buku ini hadir untuk kita-kita, masyarakat luas nonkomedian yang sangat mencintai humor dan ingin memanfaatkannya dalam kehidupan sehari-hari, termasuk di lingkungan kerja.

Tapi, sebelum membahas hal-hal yang lebih teknis seputar bagaimana menghadirkan humor di dunia kerja, seperti apa etikanya, dan lain sebagainya, mari menyamakan frekuensi dulu tentang apa itu humor.

DI SINILAH "HUMORNYA HUMOR"

Humor boleh terdengar sepele, tetapi sudah membuat para ahli dari berbagai bidang dan keilmuwan pusing tujuh keliling.

Apa sebab? Sampai sekarang, belum disepakati satu definisi yang saklek, lengkap, dan komprehensif tentang apa itu humor. Almarhum Darminto M. Sudarmo, *co-founder* IHIK3, mantan Pemimpin Redaksi majalah *HumOr*, dan kartunis, mengamininya. Ia bilang, humor adalah "energi budaya yang kandungan pengertiannya sangat rumit." Lebih ekstrem lagi, humorolog Jaya Suprana, yang berteori bahwa "humor = ?".

Menurut kami, humor sebaiknya dirumuskan berdasarkan konteks dan terbatas dalam suatu paparan atau disiplin ilmu, agar batasan humor yang dipakai di dalamnya menjadi spesifik dan tidak liar.

Untuk itu, secara umum, kami ingin mengadaptasi definisi humor yang cukup umum, yang diajukan filsuf humor kita, Arwah Setiawan, yaitu, "sebuah gejala yang secara mental cenderung membuat orang tertawa." Pengertian humor lain yang juga lumayan mudah dipahami adalah dari humoris lain, Abdurrahman Wahid atau Gus Dur, "humor adalah berpikir secara beda dan baru."

MENGENAL TEORI HUMOR

Kami juga ingin mengenalkan Anda pada teori-teori humor dasar, agar Anda kian yakin bahwa humor dan aktivitas yang dilakukan IHIK3 sejak 2016 ini berbasis pada kajian yang serius dan akademis.

Secara umum, ada tiga teori tentang humor yang paling populer. Dalam paparan sederhananya, konsep dari ketiga teori ini setidaknya bisa memberikan gambaran tentang mengapa manusia tertawa dan apa pemicunya.

Yang pertama, ada teori superioritas (*superiority theory*), yang menjelaskan bahwa humor muncul karena ada perasaan superior dalam benak kita atas inferioritas, ketidakberuntungan, atau kekurangan orang lain. Inilah alasan di balik mengapa Anda bisa tertawa saat misalnya kolega sedang ingin melahap roti di *pantry* tapi tiba-tiba rotinya jatuh, atau ketika kolega Anda terbentur pintu kaca yang baru dibersihkan karena tidak awas.

Teori kedua, yang merupakan tandingan dari teori superioritas, adalah teori pembebasan (*relief theory*). Teori ini menjelaskan bahwa tawa merupakan pelepasan dari energi yang terpendam dalam syaraf tubuh manusia.

Pernahkah Anda tiba-tiba tertawa spontan saat pimpinan Anda tiba-tiba mengirim *chat* berupa tugas tambahan di luar jam kerja, tapi ternyata itu hanya keisengan belaka? Memang kadangkala, tertawa bisa muncul sebagai refleks dari hal-hal yang melegakan.

Sementara itu, teori humor populer lain adalah teori keganjilan (*incongruity theory*). Teori ini mencoba memberikan alternatif kemunculan humor, yakni dari ketidaksesuaian antara hal yang diharapkan dan realitanya.

Barangkali Anda dan tim pernah melakukan *meeting* via Zoom atau Google Meet untuk mencoba memecahkan suatu permasalahan di perusahaan. Di tengah momen Anda sedang memberi penjelasan serius, tiba-tiba salah seorang anggota keluarga Anda berteriak, meminta Anda untuk segera membereskan jemuran karena hujan akan tiba. Momentum ganjil seperti ini berpotensi untuk memercikkan tawa di forum tersebut.

LANTAS, APA HUMOR DAN KOMEDI ITU BERBEDA?

Dua istilah ini sering dipakai bergantian oleh awam untuk mendefinisikan sesuatu yang lucu dan menghibur. Namun, pada dasarnya, humor dan komedi adalah dua hal yang berbeda.

Penjelasan paling simpelnya bisa ditemukan di buku *Humor, Seriously* (2021) karya Jennifer Aaker dan Naomi Bagdonas. Mereka membuat skema piramida untuk mengklasifikasikan *levity*, humor, dan komedi.[1]

Levity—yang kami coba definisikan sebagai keceriaan—adalah cara pikir atau *mindset* dalam hidup untuk menghadirkan kebahagiaan kepada diri sendiri dan orang lain. Ketika orientasi kita adalah keceriaan, maka hal-hal kecil yang kita lakukan bakal lebih berwarna. Sesederhana menyapa kolega duluan di kantor dengan antusias atau membalas senyuman mereka, misalnya.

Jika keceriaan cenderung menyatu sebagai karakter individu, maka humor adalah hal yang dilakukan dengan sadar untuk menyalurkan keceriaan tersebut. Humor itu keterampilan yang sangat mendasar untuk menghadirkan kebahagiaan kepada diri sendiri atau orang lain. Memang, butuh upaya lebih untuk sekadar menyapa kolega di kantor dengan suatu lelucon (*joke*) yang nyambung sekaligus etis, tetapi jika berhasil Anda dan kolega akan merasa lebih hangat dan dekat.

1 Jennifer Aaker dan Naomi Bagdonas, *Humor, Seriously: Why Humor Is a Secret Weapon in Business and Life (And How Anyone Can Harness It. Even You.)* (Random House, 2020).

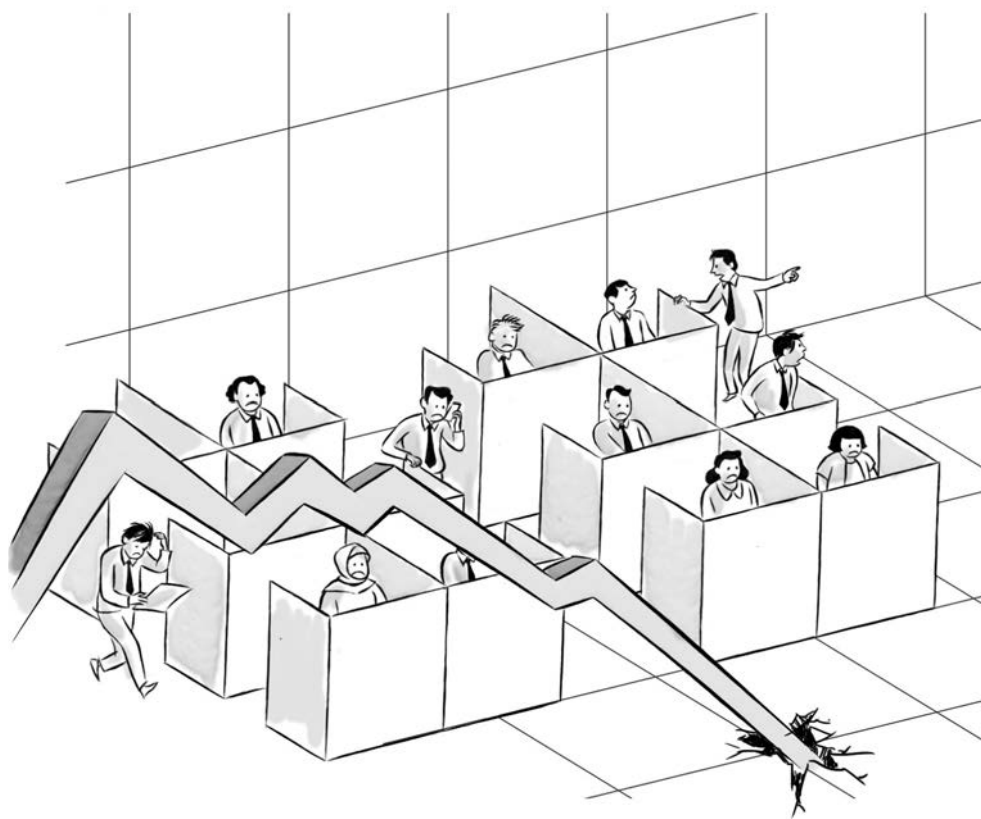
Beda lagi dari komedi. Komedi adalah kemampuan berhumor yang dilatih secara terus-menerus sampai menjadi ahli atau profesional. Formatnya bisa *stand-up comedy*, komik strip, film, atau musik komedi dan tari komedi. Banyak orang yang mungkin bisa berhumor dan mengagumi sejumlah komedian. Sayang mereka enggan mempunyai etos kerja dan dedikasi tinggi seperti komedian-komedian idolanya.

Alhasil, orang yang berprofesi sebagai komedian jauh lebih sedikit dibanding populasi orang humoris, sama seperti populasi atlet yang sangat timpang dibanding orang-orang yang suka berolahraga.

Namun, inilah keistimewaan humor. Anda tidak perlu menjadi atlet untuk sekadar mengimplementasikan humor dalam beragam aspek kehidupan. Berhumor memang butuh niat dan latihan. Bedanya, tidak perlu berlatih sekeras dan seekstrem komedian.

Jadi, sudah dapat gambaran dasar tentang humor dan hal-hal di antaranya, kan?

Kalau begitu, mari kita mulai “petualangan” menghadirkan humor di lingkungan kerja!

ULWAN FAKHRI adalah periset akademik IHIK3.

1

PENTINGNYA HUMOR DALAM DUNIA KERJA

“

Menghadirkan humor di lingkungan kerja tidak selalu harus melibatkan *jokes, prank,* apalagi pertunjukan komedi. Anda bisa memulai menginisiasi dengan hal-hal yang sederhana, seperti memulai rapat dengan mempersilakan staf atau kolega Anda menceritakan kejadian apa yang belakangan membuat mereka tertawa. Walau mungkin cerita yang dibagikan tidak selalu lucu dan tidak membuat semua orang yang hadir tertawa terbahak-bahak, teknik ini memungkinkan Anda memulai rapat dengan nuansa yang positif.

—Norman Cousins, *Anatomy of an Illness: As Perceived by the Patient* (W. W. Norton Company, 1979).

Norman Cousins, seorang penulis dan jurnalis, setelah divonis mengidap komplikasi penyakit ganas, melakukan terapi tertawa sebagai pendamping pengobatan medis. Ia meninggal dunia 36 tahun setelah pertama kali didiagnosa mengidap penyakit jantung.

”

PERAN HUMOR DALAM PROFESI (SERIUS)

DANNY SEPTRIADI

"It is my belief, you cannot deal with
the most serious things in the world,
unless you understand the most amusing."

– WINSTON CHURCHILL

PENDAHULUAN

HUMOR adalah entitas yang khas. Ia dapat masuk ke seluruh sendi kehidupan, kebudayaan, dan tata nilai yang disepakati manusia. Humor tidak berurusan dengan persoalan salah dan benar.[1] Humor sebagai sebuah gejala juga tidak memerlukan pembuktian agar eksistensinya diakui. Seperti riwayatnya, kata "humor" yang diambil dari bahasa Latin semula mengandung makna cairan, lalu mengalami metamorfosa makna dan berubah arti menjadi lelucon.[2] Dalam kenyataannya, ia sangat adaptif dan cair.

1 Edward de Bono, *Lateral Thinking: Creativity Step by Step* (HarperCollins e-books, 2010).

2 Jaya Suprana, *Humorologi* (PT Elex Media Komputindo, 2013), hlm. 4–5.

Humor sebagai entitas dapat berinteraksi, berdampingan, dan berkolaborasi dengan elemen lain. Peran humor dalam sastra, psikologi, kesehatan, ilmu komunikasi, seni rupa, periklanan, dan lain-lain setua peradaban yang menyertai perjalanan umat manusia itu sendiri.

Peran humor dalam bidang perpajakan? Mengapa tidak? Tentu, perpajakan adalah bidang pekerjaan dengan presisi tinggi; titik koma, jumlah digit, maupun letak nominal adalah persoalan yang sangat serius dan tak boleh salah. Pertanyaannya adalah bagaimana dengan humor yang tidak ada urusannya dengan persoalan salah dan benar? Di dalam perpajakan ada organisasi, ada sistem, ada interaksi yang memerlukan peran aktif manusia satu dengan lainnya; bahkan untuk berbagai fiat dan jurusan. Itu artinya ada komunikasi. Di dalam ilmu komunikasi inilah humor masuk: menjadi alat pembasah untuk memperlancar komunikasi di berbagai arah sesuai kebutuhan.

DI DALAM ILMU KOMUNIKASI INILAH HUMOR MASUK: MENJADI ALAT PEMBASAH UNTUK MEMPERLANCAR KOMUNIKASI DI BERBAGAI ARAH SESUAI KEBUTUHAN.

Dalam konteks ini, rasanya kita semua sepakat bahwa semua pekerjaan atau profesi perlu dijalankan dengan sangat serius. Untuk beberapa profesi malah menentukan hidup dan matinya seseorang. Profesi saya sebagai akademisi dan praktisi pajak juga termasuk salah satu yang serius karena terikat terhadap tenggat yang ketat dan akurasi perhitungan yang tidak boleh salah karena berkaitan langsung dengan harta orang pribadi atau perusahaan dan pajak terhutang pada negara.

Pada awal berprofesi di bidang pajak pada 1995–2006, saya menyembunyikan minat saya terhadap humor kepada klien karena khawatir dianggap tidak serius. Sebab ketika mereka datang kepada saya, mereka sedang menghadapi permasalahan pajak yang sangat serius. Jadi untuk jangka waktu lama, minat saya terhadap humor hanya untuk mengapresiasi atau menikmati demi mengurangi atau menghilangkan tekanan dalam menjalani profesi. Ternyata dalam kurun waktu itu, saya mengembangkan *Humor Quotient* yang sangat bermanfaat di kemudian hari dalam menjalankan profesi saya sebagai akademisi dan praktisi pajak.

Titik balik karier saya di bidang pajak adalah ketika harus mulai mengajar pajak dan mendirikan kantor bersama partner saya Darussalam. Pada 2007, kami mendirikan Danny Darussalam Tax Center (DDTC). Awal berdiri, ukuran kantor kami hanya cukup untuk berdua. Pada 2018, kami menempati gedung baru yang dinamakan Menara DDTC di Kelapa Gading, Jakarta Utara yang cukup luas dengan jumlah karyawan lebih dari 190 orang per awal 2022.

Buku-buku humor IHIK3 dengan jumlah 500 judul buku—dari total sekitar 2.000 koleksi—tersedia di lantai dua Menara DDTC. Buku humor koleksi IHIK3 bersebelahan dengan buku pajak koleksi DDTC. Dengan ini, saya ingin berbagi, bahwa salah satu kunci keberhasilan DDTC, selain karena kerja keras dan berdoa, adalah keberhasilan mengaplikasikan *Humor Quotient* dalam menjalankan profesi ini.

PERAN HUMOR SAAT MENGAJAR PAJAK[3]

Ketika mengajar pajak, saya selalu memulai dengan pernyataan, "Pajak itu tidak susah! Yang susah adalah bayar pajaknya!"

Pada umumnya, semua orang pasti tertawa. Sebab berdasarkan pengalaman, banyak orang yang tidak membayar pajak dengan benar—tidak heran pemerintah Indonesia menjalankan kebijakan *Tax Amnesty* pada 2016. Terakhir, pemerintah menjalankan kebijakan Program Pengungkapan Sukarela untuk periode Januari–Juni 2022. Dari situlah suasana diskusi langsung mencair, sehingga menghilangkan jarak (*breaking barriers*) antara saya sebagai pengajar dan peserta ajar.

Kemudian biasanya, saya melanjutkan dengan *joke* bahwa sangat sulit untuk kami melakukan promosi kursus pajak dibandingkan dengan para motivator. Motivator sangat mudah menjaring peserta dengan iklan: "Datang ke seminar saya, maka penghasilan Anda akan meningkat 1.000%!"

Sulit sekali bagi kami untuk beriklan dengan jargon yang sama: "Datang ke seminar pajak kami, maka pembayaran pajak Anda akan meningkat 1.000%!"

Siapa yang mau datang kalau kami berpromosi seperti itu?

3 Untuk yang tertarik mendalami peran humor dalam pendidikan, lihat Teri Evans-Palmer, *The Art of Teaching with Humor: Crafting Laughter* (Peter Lang Publishing, 2021); Rod A. Martin dan Thomas E. Ford, *The Psychology of Humor: An Integrative Approach* (Elsevier, 2018); dan Janet M. Gibson, *An Introduction to the Psychology Humor* (Routledge, 2019).

Saya bisa saja mempromosikan: “Datang ke seminar pajak kami, maka Anda bisa tidak usah membayar pajak sama sekali!” Maka dapat dipastikan pesertanya akan membludak dan antrean seminar/webinar yang harus saya isi sampai setahun ke depan akan penuh.

Akan tetapi, pengajarnya enggak bakal ada: masuk penjara gara-gara mengajari yang enggak bener!

Humor yang disampaikan saat mengajar juga berguna untuk menjaga perhatian peserta ajar agar tetap fokus terhadap materi ajar pajak. *Joke* terakhir adalah ketika saya menceritakan pengalaman di negara lain terkait membayar pajak.

HUMOR YANG DISAMPAIKAN SAAT MENGAJAR JUGA BERGUNA UNTUK MENJAGA PERHATIAN PESERTA AJAR AGAR TETAP FOKUS TERHADAP MATERI AJAR PAJAK.

Kalau di negara lain, orang yang tidak membayar pajak akan terkena sanksi sosial atau dijauhi oleh pembayar pajak yang sudah patuh. Di Indonesia sangat berbeda, kalau ada orang yang tidak membayar pajak, dia justru akan didatangi dan ditanya, “Bagaimana caranya tidak membayar pajak dan tidak ketahuan?”

Mau tahu *jokes* lain terkait pajak? Silakan daftar ke kursus/webinar pajak saya.

PERAN HUMOR DALAM MENGANALISIS KASUS PAJAK

Pajak terhutang merupakan suatu fakta yang dikenakan pajak berdasarkan peraturan perundang-undangan pajak (*taxable event*) x dengan tarif pajak (*tax rate*).

Jadi untuk berhasil di profesi ini, saya menggabungkan kemampuan menggali fakta dan mengaitkan seluruh fakta itu dengan kompetensi pemahaman terhadap Undang-Undang Pajak dan prinsip-prinsip yang berlaku umum. Karena terbiasa mengidentifikasi hal-hal yang aneh, lucu, dan ganjil (*incongruity*), maka fakta-fakta yang tidak relevan bisa saya keluarkan.

The Javna Brothers memberikan ilustrasi bermanfaat dalam menganalisis lelucon yang saya aplikasikan ketika menghadapi suatu permasalahan pajak dengan cara berpikir *out of the box*: fokus untuk memahami pokok permasalahan, bukan fokus untuk mencari jawaban atas suatu permasalahan.[4] Dengan memberikan waktu yang cukup untuk benar-benar memahami pokok permasalahan, maka akan lebih mudah untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan tersebut.

Strategi ini juga relevan dengan perkataan Albert Einstein. Katanya, "Jika saya mempunyai waktu satu jam untuk memecahkan suatu masalah yang pelik, dan keberlangsungan hidup saya tergantung dari jawaban tersebut, maka saya akan menggunakan waktu 55 menit yang pertama untuk mempelajari apa pertanyaan yang paling tepat untuk dijawab. Hanya jika saya memahami pertanyaan yang tepat, maka saya akan mampu menjawab pokok permasalahan kurang dari waktu yang tersisa 5 menit."

4 The Javna Brothers, *Life Is a Joke: 100 Life Lessons (with punch lines)* (Workman Publishing, 2017).

PERAN HUMOR DALAM MENDETEKSI KESALAHAN PENALARAN (*LOGICAL FALLACIES*)

Lebih lanjut, humor juga tidak bisa dilepaskan dari logika, karena humor itu sendiri bisa muncul dari olahan logika. Itulah mengapa ketika mendiskusikan kasus pajak, saya suka melakukannya dengan metode *storytelling*—sembari membawakan anekdot-anekdot yang menghibur.

Soal ini, ada dasarnya. Jonathan Shapiro[5] menyatakan bahwa "logika atau *logos* adalah intisari dari cerita.[6] Cerita yang logis mampu meyakinkan pendengar, tidak hanya karena Anda dapat dipercaya serta layak untuk didengar, akan tetapi karena apa yang Anda katakan adalah suatu kebenaran. Atau dengan kata lain, apa yang Anda katakan masuk akal (*you are making sense*)."

Sebagai praktisi pajak, ketika menganalisis sengketa pajak, saya perlu mempunyai dan terus mengasah kemampuan mendeteksi adanya kesalahan penalaran (*logical fallacy*). *Logical fallacy* merupakan bagian dari kajian logika—yang memperhatikan bagaimana aktivitas berpikir logis justru dapat menghasilkan kesalahan jika sebelumnya kita salah fokus, salah prosedur, atau salah variabel. Itulah mengapa istilah *logical fallacy* ini kadang disebut pula sebagai

5 Jonathan Shapiro, *Lawyers, Liars, and the Art of Storytelling: Using Stories to Advocate, Influence, and Persuade* (American Bar Association, 2016), hlm. 81.

6 Untuk yang tertarik mempelajari logika dengan menggunakan humor lihat Stan Baronett, *Why Did the Logician Cross the Road: Finding Humor in Logical Reasoning* (Bloomsbury Academic, 2021); John Capps dan Donald Capps, *You've Got to Be Kidding!: How Jokes Can Help You Think* (Wiley-Blackwell, 2009); Thomas Catchhart dan Daniel Klein, *Plato and Platypus Walk into a Bar…: Understanding Philosophy Through Jokes* (Penguin Books, 2007).

salah pikir atau cacat logika. Satu model berpikir yang mengandung *fallacy* kadang tampak benar dan bagus, tetapi apabila direnungkan lebih dalam akan terbukti bahwa ada yang salah dengan model berpikir tersebut.[7]

Secara umum, ada beberapa alasan mengapa kita perlu memahami bentuk-bentuk kesalahan penalaran. Alasan-alasan tersebut antara lain:[8]

1. Dengan memahami bentuk penalaran yang salah, kita akan dapat berargumentasi dengan lebih baik dan tajam, kritis, dan sesuai dengan logika.
2. Karena kita dapat berpikir secara logis, maka kita tidak mudah terkecoh dengan argumentasi yang belum tentu benar.
3. Kemampuan berpikir kritis memudahkan kita mengungkap fakta di balik argumentasi lawan bicara yang seringkali memiliki motif tersembunyi dan sekilas tampak benar.

Kebetulan, dunia humor sangat lekat dengan unsur penalaran dan kekeliruan. Humorolog Jaya Suprana bahkan menghadirkan Kelirumologi—ilmu yang mempelajari kekeliruan demi mencari kebenaran—di tengah-tengah kita. Ketika di dunia ini banyak kesalahan penalaran atau kekeliruan yang dianggap wajar oleh banyak orang, Kelirumologi hadir sebagai suatu perspektif untuk mencerahkan masyarakat de-

7 Fahruddin Faiz, *Ihwal Sesat Pikir dan Cacat Logika: Membincang Cognitive Bias dan Logical Fallacy* (MJS Press, 2020), hlm. 113–114.

8 Nanang Martono dan Dalhar Shodiq, Dasar-dasar Logika: Sebuah Intisari Berpikir Logis dan Kritis (Rajawali Pers, 2020), hlm. 182–183.

ngan pendekatan yang sedikit-sedikit menyerempet humor.[9]

Pegiat literasi, Maman Suherman, atau lebih dikenal sebagai Kang Maman, juga pernah berujar, "Humor dan ilmu pengetahuan itu dasarnya nalar. Bedanya ilmu pengetahuan mempertahankan nalar, humor meruntuhkan nalar." Seakan mereka sedang saling nongkrong dalam tulisan saya ini, Jaya Suprana juga punya pernyataan serupa, bahwa penyesatan logika merupakan salah satu elemen penting sebagai bahan kreativitas lelucon.[10]

"HUMOR DAN ILMU PENGETAHUAN ITU DASARNYA NALAR. BEDANYA ILMU PENGETAHUAN MEMPERTAHANKAN NALAR, HUMOR MERUNTUHKAN NALAR."
— Maman Suherman

Contohnya tersirat dalam lelucon tentang seseorang yang mengaku dirinya sering berdialog langsung dengan Tuhan. Ketika semua orang tidak percaya, bahkan menuduh dia sebagai seorang penipu, maka insan tadi membela dirinya dengan logika, "Tidak mungkin saya penipu! Karena tidak mungkin Tuhan sudi berdialog dengan penipu!"

SEJALAN DENGAN WAKTU, ketika saya makin mampu mengidentifikasi atau mengapresiasi hal-hal yang lucu, saya juga mulai mampu mengkreasi hal-hal yang lucu. Hal ini relevan sekali dengan konsep yang diajukan Franzini, bahwa selera

9 Darminto M Sudarmo, *Jaya Suprana: Babak Belur Berpikir* (Kombat Publisher, 2021), hlm. 85.

10 Jaya Suprana, *Antologi Kelirumologi* (Elex Media Komputindo, 2005), hlm. 8.

humor terdiri atas dua komponen yang perlu dijalani berurutan, yakni menjadi apresiator dulu, baru kemudian menjadi inisiator.[11] Yang lebih dahsyat lagi, cara berpikir terbalik dan membandingkan yang biasa dipertontonkan dalam logika humor ternyata juga sangat berperan untuk berpikir lebih jernih dalam memahami permasalahan yang sebenarnya (*narrowing the real problems*) dan menyelesaikan (*problem solving capabilities*) kasus pajak dengan cara yang kreatif.

CARA BERPIKIR TERBALIK DAN MEMBANDINGKAN YANG BIASA DIPERTONTONKAN DALAM LOGIKA HUMOR TERNYATA JUGA SANGAT BERPERAN UNTUK BERPIKIR LEBIH JERNIH...

Mengkreasi dalam hal ini bukan berarti saya mempunyai kompetensi menjadi *stand-up comedian* atau pelawak, walau saya sempat mencobanya. Pengalaman untuk mencoba menjadi *stand-up comedian* itu berat. Saya pernah mencoba *open mic* di Galeri Indonesia Kaya, Jakarta Utara, diajak Iwel Sastra dan pernah mencoba lomba di La Piazza, Kelapa Gading, Jakarta Utara yang salah satu jurinya adalah Pandji Pragiwaksono—saya menjadi *runner-up* kala itu. Yang saya dapatkan setelah selesai acara: saya sakit lambung karena stres *mikirin* materi supaya jangan sampai lupa di panggung.

Iwel Sastra juga bilang, *stand-up comedian* memang bukan profesi yang cocok untuk saya… karena kompensasinya belum cocok untuk saya.

11 Louis R. Franzini, *Just Kidding: Using Humor Effectively* (Rowman & Litlefield Publishers, 2012), hlm. 28.

PERAN HUMOR DENGAN KREATIVITAS[12]

Rod Judkins mendedikasikan empat bab khusus terkait pentingnya peran humor agar kita bisa lebih kreatif.[13] Pertama, *be mature enough to be childish*. Di sana, ia berpendapat bahwa masa depan akan dikuasai oleh siapa pun yang mampu menghubungkannya dengan *play*. Perilaku anak kecil dalam diri Anda yang bisa menghasilkan hal yang kreatif, bukan yang dewasa. Perilaku anak kecil itu bebas dan tidak dikekang oleh aturan.

Di lain pihak, orang dewasa pada umumnya akan mengulangi apa yang pernah berhasil dilakukan sebelumnya (dalam profesi di bidang pajak, seringkali saya menemukan *advice* atas suatu permasalahan yang dilakukan dengan *copy-paste*. Padahal setiap kasus membutuhkan jawaban yang berbeda).

Kedua, *take joke seriously*. Di bab ini, Judkins menyatakan bahwa banyak orang kreatif yang sukses bukan berangkat dari keinginan besar untuk mendominasi dunia, tetapi dimulai dengan *joke*. Dia memberikan contoh bagaimana Facebook bukan berangkat dari keinginan untuk mendirikan perusahaan yang mendunia, tetapi berawal dari *subversive humor*.

Menurut Judkins, humor adalah suatu proses mengubah kebiasaan (*pattern-switching process*). Suatu *joke* akan

12 Untuk yang tertarik mendalami kajian lapangan mengenai kaitan antara kreativitas dengan humor, lihat Sarah R. Luria, John Baer, dan James C. Kaufman (ed.), *Creativity and Humor* (Elsevier Science, 2018).

13 Rod Judkins, *The Art of Creative Thinking* (Hodder & Stoughton, 2016), hlm. 63, 89, 224, 250.

lucu ketika terjadi perubahan secara tiba-tiba dari gejala yang mudah dikenali menjadi suatu hal yang baru atau tidak terduga. Inilah yang disebut sebagai momen yang mengejutkan dan menghasilkan tawa.

Proses kreatif adalah bagaimana menghasilkan sesuatu yang tidak umum atau melihat sesuatu dari sudut pandang yang baru. Humor dapat menjadi instrumen untuk mewujudkannya.

Ketiga, *stay playful*. Di bab ini, Judkins menyatakan bahwa bermain merupakan katalisator. Bermain bisa meningkatkan produktivitas dan sangat penting dalam pemecahan suatu masalah. Kita semua perlu menyadari bahwa bermain bermanfaat untuk menghasilkan pemecahan masalah praktis. Kamu akan sukses di bidangmu ketika kamu tidak tahu apakah kamu sedang bekerja atau bermain.

SESEORANG YANG KREATIF TIDAK DAPAT MENOLAK UNTUK MENJADI TUA (*GROW OLD*). AKAN TETAPI MEREKA DAPAT MENOLAK UNTUK MENJADI DEWASA (*GROW UP*).

Keempat, *grow old without growing up*. Di bab ini, Judkins menyatakan bahwa seseorang yang kreatif tidak dapat menolak untuk menjadi tua (*grow old*). Akan tetapi mereka dapat menolak untuk menjadi dewasa (*grow up*). Mereka pada umumnya tetap mempertahankan perilaku bermain seperti anak-anak dalam kehidupan sehari-hari. Mereka menyadari bahwa beberapa hal terlalu serius untuk ditanggapi dengan serius.

Ramalan Daniel H. Pink tentang abad ke-21 juga relevan untuk dicermati. Ketika abad ke-18 (*Agricultural Age*)

digerakkan oleh petani, abad ke-19 (*Industrial Age*) oleh pekerja pabrik, dan abad ke-20 (*Information Age*) oleh pekerja yang berpendidikan, abad ke-21 adalah eranya pekerja kreatif. Masa yang dijuluki *Conceptual Age* ini digerakkan oleh pekerja kreatif yang mampu mendeteksi gejala yang dilakukan secara berulang (*creator as pattern recognizers*) dan pekerja yang dalam melakukan pekerjaannya memberikan makna (*empathizer as meaning makers*).[14]

Pink juga berpendapat bahwa kemampuan untuk menyatukan *relationship by relationship* atau kemampuan untuk melihat *Big Picture* adalah *killer app* dalam bisnis di masa mendatang. Pink berpendapat bahwa agar berhasil di *Conceptual Age* maka diperlukan *six senses*:

Not just function but also DESIGN
Not just argument but also STORY
Not just focus but also SYMPHONY

Not just logic but also EMPATHY
Not just seriousness but also PLAY[15]
Not just accumulation but also MEANING

Aaker dan Bagdonas juga mengafirmasi bahwa *right-brained creativity* dan *lateral thinking* sudah mendapatkan penga-

14 Daniel H. Pink, *A Whole New Mind: Why Right-Brainers Will Rule the Future* (Riverhead Books, 2006), hlm. 185.

15 Untuk yang tertarik mendalami *Playful Principles* dalam kehidupan saat ini yang memiliki tingkat stres sangat tinggi, lihat: Anthony T. DeBenedet, M.D., *Playful Intelligence: The Power of Living Lightly in a Serious World* (Santa Monica Press, 2018).

kuan lebih tinggi di lingkungan kerja saat ini.[16]

Lalu, Dave Trott menjelaskan kenapa *One Plus One Equals Three* berdasarkan hasil wawancara dengan Steve Jobs.[17] Jobs berkata bahwa semua ide baru tidak lain adalah merupakan kombinasi baru dari unsur-unsur terdahulu. Dia juga berkata bahwa kemampuan untuk mengombinasikan unsur-unsur tersebut agar menjadi sesuatu yang baru adalah melalui kemampuan untuk melihat keterkaitannya. Itulah yang membuat beberapa orang bisa lebih kreatif daripada lainnya.

PENUTUP

DDTC bisa berkembang dengan pesat karena berhasil menggabungkan kompetensi di bidang pajak dan unsur *play* di dalam lingkungan organisasinya. Setiap tahun, Managing Partner DDTC mengajak seluruh pegawai untuk *outing* dan *refreshing* yang sifatnya adalah *play* untuk menjalin kekompakan *team work*. Saat pandemi COVID-19, hal ini harus kita tunda dulu sampai pandemi berakhir.

Kemudian, publikasi *Inside Tax* dan *DDTC News* selalu menyelipkan kolom humor dan karikatur. Ulang tahun kantor yang ke-8 dirayakan dengan memanggil *stand-up comedian* dan saya berinisiatif menjadi mentor anak baru

16 Jennifer Aaker dan Naomi Bagdonas, *Humor, Seriously: Why Humor Is a Secret Weapon in Business and Life (And How Anyone Can Harness It. Even You.)* (Random House, 2020), hlm. 59.

17 Dave Trott, *One+One= Three: A Masterclass in Creative Thinking* (Pan Macmillan, 2016), hlm. 1–3.

dan magang untuk membawakan materi *stand-up comedy* yang bikin suasana pecah.

Terakhir, perlengkapan untuk olahraga seperti tenis meja, *treadmill*, sepeda statis, dan kursi pijat, tersedia di kantor. Setiap hari Jumat rutin diadakan aerobik dan zumba untuk karyawan wanita. Hal ini ditujukan agar karyawan sehat secara fisik dan mental.

Namun, di masa pandemi COVID-19, semua kantor harus menerapkan protokol kesehatan yang ketat. DDTC mengikuti peraturan pemerintah untuk menghindari penyebaran virus kluster perkantoran dengan menerapkan WFH. Alhasil, unsur-unsur *play* yang kami miliki untuk sementara jadi tidak bisa dimainkan.

Akan tetapi, kami bertekad tidak akan pernah meninggalkan humor. Kilas balik dahulu, pada 2000-an saya pernah ditolak saat mendaftar jurusan *Comedy Writing and Performance* di Humber College-Canada dengan alasan latar belakang akademis dan profesi saya tidak ada kaitannya. Akhirnya, saya malah mengambil S-2 jurusan pajak di dalam dan luar negeri.

Awalnya saya "jaim" terhadap masalah humor ketika menjalankan profesi di bidang pajak ini. Akan tetapi sejak mendirikan IHIK3 bersama Seno Gumira Ajidarma dan almarhum Darminto M. Sudarmo, serta berhasil menyelenggarakan diskusi Humor Masa Kini yang didukung oleh pembicara yang kompeten dan mencerahkan (Jaya Suprana, Dedy "Miing" Gumelar, dan almarhum Arswendo Atmowiloto), maka sekarang dengan bangga saya bisa bercerita ke semua pemangku kepentingan (*stakeholders*) bahwa humor

sangat membantu keberhasilan dalam menjalankan profesi pajak yang sangat serius!

Sebagai penutup tulisan ini, Thomas A. Stewart, pemimpin redaksi *Harvard Business Review,* berpendapat bahwa suatu organisasi harus memperlakukan *sense of humor* sebagai aset.[18] Ini saatnya untuk menyelamatkan humor dari statusnya yang sekarang hanya sebagai hiburan dan menyadari bahwa humor adalah suatu bentuk kemampuan intelektual yang dimiliki oleh manusia yang tidak dapat direplikasi oleh mesin komputer[19] dan akan menjadi semakin bernilai di masa *high concept* dan *high touch.*

18 Untuk yang tertarik mendalami kajian lapangan mengenai peran humor dalam menjalankan pekerjaan, lihat Christopher Robert, *The Psychology Humor at Work: Current Issues in Work and Organizational Psychology* (Routledge, 2016).

19 Untuk yang tertarik mempelajari perkembangan terkini dalam membangun *Artificial Intelligence* yang memahami *sense of humor* lihat: Tony Veale, *Your Wit is My Command: Building AIs with a Sense of Humor* (MIT Press, 2021).

“

Selera humor adalah keahlian yang bermanfaat bagi para pengusaha dalam berbisnis! Mengutip Gene Perret, selera humor pada dasarnya dibangun dari tiga sikap penting: kemampuan untuk melihat realitas apa adanya (*see*), keinginan untuk mengenali atau mencari tahu realitas tersebut lebih dalam (*recognize*), dan keikhlasan untuk mengakui dan menerimanya (*accept*). Ketika seseorang pebisnis memiliki selera humor sebagai keahliannya, ia cenderung bisa lebih objektif dan menyeluruh dalam melihat masalah dan memiliki pertimbangan yang lebih matang, sehingga ia bisa menjadi pribadi yang konstruktif sekaligus solutif.

— K. Sathyanarayana, *Soft Skills for Workplace Success* (SAGE Publications India, 2021).

”

“

Seperti halnya profesi-profesi lain, profesi saya sebagai guru matematika di suatu lembaga edukasi memang punya tantangan tersendiri. Pandemi COVID-19 tentu menambah tantangan itu. Namun, lembaga tempat saya bekerja mencoba menghadirkan inisiatif untuk mengurangi tekanan negatif yang kami terima. Kami dipersilakan untuk mengikuti semacam pelatihan melalui *game* strategi *Rise of Nations.* Apakah saya menikmati inisiatif ini? Ya, karena cukup meredakan stres saya akibat pandemi. Sampai di satu titik, hal ini menjadi *stressor* karena saya dirundung kolega saya karena saat main *game* kalah terus. Hehehe.

— Gilang Purnama, guru di lembaga edukasi

”

HUMOR DALAM DUNIA KERJA

YASSER FIKRY dan NOVRITA WIDIYASTUTI

PENCAPAIAN TARGET dalam bisnis adalah 'titah dewa' yang tak dapat diganggu gugat. Penetapan target akan memengaruhi perilaku pimpinan dalam mengambil keputusan, tentu dengan dukungan kerja tim yang hebat dari stafnya. Hal ini menjadikan ruang kantor sebagai tempat sakral yang harus dijaga keseriusannya. Bahkan, ukuran profesionalitas seringkali dilihat dari seberapa serius seseorang melakukan pekerjaan. Tapi, apakah keseriusan adalah satu-satunya cara mencapai target bisnis?

Keseriusan dalam bekerja memang penting, tetapi bukan harga mati yang tak dapat ditawar lagi. Sekadar bercengkerama ringan dan berbagi tawa dengan rekan kerja tidak akan membuat perusahaan jadi bermasalah bukan? Chris Robert, asisten Profesor di Universitas Missouri-Columbia, menemukan bahwa bersenda gurau ketika beker-

ja justru meningkatkan produktivitas dan kesetiaan karyawan. Selama ini, humor selalu identik dengan ketidakseriusan, sehingga banyak pimpinan atau manajemen perusahaan yang melarang karyawannya bercanda selama bekerja. Padahal, humor termasuk dalam emosi positif yang dapat menstimulasi semangat karyawan dan meningkatkan performa kerjanya.

Adrian Gostick dan Scott Christopher dalam *The Levity Effect* memberikan contoh terkait keseriusan dalam bekerja. Diceritakan bahwa Art Hargate, direktur eksekutif Ross Environment Services, sebuah perusahaan keselamatan lingkungan yang kegiatan bisnisnya dibatasi oleh aturan-aturan yang sangat ketat, mengatakan bahwa sejak dahulu perusahaannya telah mempunyai tradisi untuk selalu serius.[1]

"Kami ada di bisnis yang sangat serius dan tidak ada toleransi tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan," ujar Hargate. "Aturan di bidang keselamatan lingkungan sangat ketat dan melibatkan sanksi denda yang sangat besar. Pelanggan kami sangat berharap agar kami serius dalam menangani mereka. Lingkungan kerja kami sangat serius dan berlangsung secara terus-menerus. Jadi kami tidak mempunyai waktu rileks meskipun hanya untuk sejenak. Setelah bertahun-tahun, saya selalu berpikir, busyet deh, tekanan yang berlangsung secara terus-menerus mungkin tidak baik untuk kami semua. Kami harus berusaha untuk lebih rileks."

Setelah mereka bekerja lebih rileks, perusahaan mereka tercatat bertumbuh setiap tahun. Apakah ini suatu kebe-

1 Adrian Gostick dan Scott Christopher, *The Levity Effect: Why it Pays to Lighten Up* (Wiley, 2008).

tulan? Hargate berkata, "Saya mempunyai keyakinan bahwa sedikit rileks telah meningkatkan produktivitas dan mempermudah kami untuk bertumbuh. Hal ini sebenarnya meningkatkan fokus dan kualitas atas jasa yang diberikan."

Sebuah survei yang dilakukan oleh Richard J. Cronin kepada para eksekutif dan dekan sekolah bisnis menunjukkan bahwa 62% dari mereka percaya ada kaitan antara humor dan kesuksesan. Ini adalah hasil survei yang membantah tuduhan bahwa humor akan mengganggu kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.[2]

Manfaat lain dari humor di dalam pekerjaan, antara lain: mengurangi stres, meningkatkan kualitas kepemimpinan dan kekuatan tim, memperbaiki komunikasi, memancing kreativitas, membangun budaya perusahaan dan memperbesar rasa kepemilikan karyawan terhadap perusahaan.[3] Bahkan, seringkali, berada di perusahaan yang penuh dengan humor dan gelak tawa dapat membuat karyawan (yang biasanya tegang dan melelahkan) tidak merasa seperti sedang bekerja, sehingga mereka semangat datang ke kantor dan merasa rugi bila tidak masuk kantor.

Namun, ada pula dampak negatif dari humor yang diterapkan secara salah saat bekerja, seperti: karyawan yang tersinggung dengan humor dari karyawan lain atau bahkan pimpinannya, yang dapat mengikis kewibawaan pemimpin

2 Esther Blumenfeld dan Lynne Alpern, *Humor at Work: The Guaranteed, Bottom-line, Low-cost, High-Efficiency Guide to Success Through Humor* (Peachtree Publishers, 1994).

3 Marco Sampietro, *Humor at the Workplace* (Rupa Publications India Pvt., 2017); Tabea Scheel dan Christine Gockel, *Humor at Work in Teams, Leadership, Negotiations, Learning and Health* (Springer, 2017).

apabila 'keblabasan', sehingga tercipta konflik yang dapat mengganggu pekerjaan. Karyawan juga bisa dianggap tidak serius bekerja apabila terlalu banyak bercanda.[4] Humor, layaknya obat, memang harus memperhatikan dosis dan aturan pakai. Jika salah penggunaan, alih-alih menyembuhkan malah bisa jadi racun yang mematikan.

Jadi, humor bukanlah hal yang mustahil, tetapi justru suatu keharusan jika digunakan dengan tepat. Untuk itulah diperlukan formula dan metodologi yang tepat untuk menerapkan humor dalam pekerjaan.

Penggunaan humor dalam kegiatan bisnis tentu saja bukan seperti yang sering kita lihat dalam program-program komedi di televisi. Kita tidak akan melihat kejadian mirip adegan di *Opera Van Java* atau kuis *Waktu Indonesia Bercanda* apalagi film Warkop DKI yang penuh canda. Penggunaan humor dalam dunia kerja tentu bukan untuk mengubah kantor menjadi panggung komedi atau membuat pekerjaan menjadi bahan olok-olok, apalagi sampai mengejek pimpinan atau staf demi menciptakan tawa, karena itu bukan tujuan utamanya. Humor dalam dunia kerja lebih menekankan pada penciptaan lingkungan yang menyenangkan untuk bekerja.

HUMOR DALAM DUNIA KERJA LEBIH MENEKANKAN PADA PENCIPTAAN LINGKUNGAN YANG MENYENANGKAN UNTUK BEKERJA.

Humor dalam pekerjaan dapat diterapkan dalam banyak hal dan situasi, seperti:[5]

4 Marco Sampietro, *ibid.*; Tabea Scheel dan Christine Gockel, *ibid.*
5 Tabea Scheel dan Christine Gockel, *ibid.*

1. Saat pemimpin memberikan instruksi tanpa membuat karyawannya merasa terpaksa atau sedang diperintah.
2. Saat rapat, sehingga peserta rapat tidak bosan bahkan tertidur pada saat membicarakan isu-isu maupun evaluasi rutin.
3. Saat bernegosiasi dengan pihak luar, sehingga tercapai *win-win solution* bagi kedua belah pihak.
4. Saat bekerja dalam tim, sehingga mempercepat pemecahan masalah dan mengurangi konflik yang mungkin terjadi.
5. Saat presentasi, membuat peserta tertarik untuk mendengarkan presentasi sampai akhir.

Bagaimana memulainya?

Mulailah dengan menggunakan *humor perspective,* yaitu melihat segala sesuatu dari sisi yang lucu, bukan dari sisi negatifnya.[6] Misalnya, ketika Anda sedang menghitung neraca keuangan, tapi ternyata ada selisih yang besar antara pemasukan dan pengeluaran. Biasanya, Anda akan stres—kenapa ini bisa terjadi? Tapi, Anda juga bisa mengambil sisi lucunya: jari Anda terlalu besar sehingga saat menekan kibor komputer ataupun kalkulator tidak sengaja menekan dua angka sekaligus (misalnya: angka 8 dan 9), sehingga tak heran selisihnya menjadi besar sekali ☺. Dalam situasi ini, apakah Anda lebih memilih stres atau melihat sisi lucunya? Apabila memilih yang kedua, maka inilah yang disebut *humor perspective.* Latihlah terus sisi humor Anda!

6 Sandra Meggert, *Creative Humor at Work: Living the Humor Perspective* (University Press of America, 2008).

Lalu, perlu diketahui pula bahwa ada empat gaya utama humor:[7]

1. *Affiliative Humor,* yaitu menceritakan hal yang lucu, lelucon ataupun olok-olok yang cerdas, dengan harapan bisa menghibur orang lain, tertawa bersama-sama, dan memperkuat hubungan satu sama lain.
2. *Self-enhancing Humor,* yaitu berusaha menghibur diri sendiri dengan hal-hal lucu dan jenaka, biasanya digunakan untuk mengurangi stres ataupun sebagai mekanisme mengatasi masalah dengan tetap berpandangan positif.
3. *Aggressive Humor,* yaitu menggunakan humor untuk mengkritisi seseorang dengan sarkasme, mengejek, menyerang, menghina, merendahkan, bahkan mempermalukan orang lain. Humor ini biasanya digunakan oleh pimpinan atau orang yang merasa lebih superior untuk menegaskan posisi dan status mereka kepada stafnya.
4. *Self-defeating Humor,* yaitu menggunakan humor dengan menjadikan diri sendiri sebagai korban dalam lelucon yang mereka buat. Seseorang rela mengolok-olok diri sendiri atau menceritakan hal-hal lucu tentang dirinya untuk membuat orang lain tertawa, juga agar dirinya lebih diterima orang lain. Humor ini dapat membuat pimpinan menjadi lebih dekat dengan karyawan yang levelnya lebih rendah.

7 Rod A. Martin, *The Psychology of Humor: An Integrative Approach* (Academic Press, 2007); Christopher Robert, *The Psychology of Humor at Work: Current Issues in Work and Organizational Psychology* (Routledge, 2016).

Dalam dunia kerja, gaya pertama, yaitu *Affiliative Humor* adalah gaya yang paling ideal digunakan, terutama apabila sedang bekerja di dalam tim.[8] Namun, tidak semua orang mampu menciptakan humor dengan gaya ini, apalagi jika sudah terbiasa dengan gaya lain. Contoh *affiliative humor* adalah: "Definisi GAJI: bentuk ketidaksopanan, karena baru datang, pergi lagi tanpa permisi". Sedangkan gaya yang sebaiknya dihindari adalah gaya ketiga, *Aggressive Humor*, karena tingkat kemungkinan orang lain bisa tersinggung dan menciptakan konflik sangat besar.[9] Contoh *aggressive humor:* "Memangnya kamu sanggup mengerjakan ini? Kamu kan hanya sanggup membuat kesalahan saja?" Apakah humor yang sering Anda lontarkan termasuk dalam gaya *affiliative* atau malah *aggressive*? Silakan tanyakan kepada diri Anda sendiri.

> "Bagaimana jika kita sudah berusaha untuk melontarkan humor, tapi tidak ada yang tertawa?"
> "Saya takut tidak lucu…"

Kalimat-kalimat di atas lazim dilontarkan pemimpin saat ditanya kenapa tidak menggunakan humor, terutama saat bersama anak buahnya. Padahal, lebih penting *mengapresiasi* humor dibanding *menjadi* lucu. Seorang pemimpin akan menjadi lebih baik jika sukses menjadi apresiator humor dibanding menjadi inisiator humor, jika memang pemim-

8 Marco Sampietro, *op.cit.*
9 Marco Sampietro, *op.cit.*

pin tersebut tidak berbakat melucu. Lebih penting menjadi otentik daripada memaksakan diri menjadi lucu. Sebagai seorang pemimpin, menjadi apresiator humor artinya memahami bahwa humor adalah sarana yang *powerfull* jika ia mampu melihat humor dalam situasi tertentu, pada saat orang lain tidak mampu melihatnya. Artinya, ia mampu mendorong orang lain melontarkan humor dan menciptakan lingkungan yang nyaman bagi semua orang untuk dapat mengekspresikan selera humornya.[10] Jadi, bukan berarti kita harus bisa membuat semua orang tertawa! (Semoga penjelasan ini dapat membuat Anda lega!)

Keberhasilan menggunakan humor dirasakan oleh Danny Septriadi.[11] Seiring dengan penggunaan humor dalam pekerjaannya sebagai akademisi dan praktisi pajak, Danny tidak hanya mampu mengindentifikasi atau mengapresiasi hal-hal yang lucu, tapi juga mampu menciptakan hal-hal yang lucu juga. Berpikir secara terbalik dan membuat perbandingan ternyata sangat berperan untuk berpikir lebih jernih dalam memahami permasalahan yang sebenarnya dan menyelesaikan kasus pajak dengan cara yang kreatif.

Perilaku humor yang kreatif dan sanggup menyegarkan suasana kerja juga bisa dilihat dalam buku karya P. Sartono, *Bila Karya & Canda Dikawinkan*. Sartono mengisahkan pengalamannya ketika menjadi sekretaris di perusahaan

10 Karyn Buxman, *Lead with Levity: Strategic Humor for Leaders* (Levity Works Publishing, 2016).

11 Danny Septriadi, salah seorang pendiri IHIK3, menuangkan keberhasilannya menggunakan humor dalam tulisan "Peran Humor dalam Profesi (Serius)" yang pertama kali ditulis untuk Simposium Humor Nasional pada September 2016 dan, dalam versi yang sedikit berbeda, menjadi tulisan pertama dalam buku ini.

pelat merah yang terkena efek efisiensi. Dalam suatu rapat koordinasi (rakor), tas yang biasanya dibagikan untuk menyimpan dokumen rakor tidak lagi dibuat dengan alasan penghematan. Sartono tidak kehilangan akal. Ia mengedarkan selebaran untuk seluruh peserta. Di selebaran itu, setiap peserta diminta mengisi ukuran sepatu dan memilih antara jam tangan digital atau jam otomatis. Bisa dibayangkan perasaan semua peserta yang menjelang akhir rakor berharap akan mendapatkan sepatu atau jam tangan. Alih-alih membagikan hadiah, Sartono malah mengumumkan bahwa daftar isian tersebut adalah riset untuk mengetahui ukuran sepatu siapa yang paling besar dan paling kecil, serta jenis jam tangan apa yang paling digemari. Kontan saja seluruh peserta termasuk jajaran direksi tertawa serentak. Banyaknya korban yang "tertipu" dan ide yang orisinal membuat kejadian tersebut sebagai momen yang tak terlupakan bagi seluruh peserta.[12]

Apabila masih sulit juga menggunakan humor di dalam pekerjaan, kita bisa menggunakan *organization's joker* atau orang yang paling lucu di kantor. Biasanya, dalam setiap kantor ada orang-orang yang biasa melucu atau 'membadut' dan menciptakan suasana gembira. Orang-orang ini memiliki keahlian menonjol dalam humor, bisa bergaul secara cerdas dan melenturkan pagar-pagar sosial yang kaku, karena ia mampu mengidentifikasi budaya perusahaan dan memahami nuansa kontekstualnya terlebih dahulu.[13]

12 P. Sartono, *Bila Karya & Canda Dikawinkan: Gaya Manajemen Si Mantan* Sipir (Amara Books, 2017).

13 Barbara Plester, *The Complexity of Workplace Humour: Laughter, Jokers and the*

Bila perusahaan Anda memiliki *Corporate Jester* atau *Humor Transmitter*,[14] Anda beruntung karena ia telah lebih dulu mengobservasi budaya perusahaan (tanpa Anda perlu bersusah-payah) dan mengaplikasikannya ke dalam humor. Anda tinggal mempelajari humor yang biasa ia gunakan, dan mengadaptasikan dengan diri Anda sendiri. Dengan 'membaca' perilaku humornya, maka bukan mustahil bagi Anda untuk dapat membuat humor Anda sendiri. *You read humor, you think humor, and you'll create humor!*

PENGGUNAAN HUMOR, SELAIN AKAN MEMPERERAT HUBUNGAN ANTARANGGOTA TIM SEHINGGA TERCIPTA SOLIDARITAS YANG KUAT, JUGA AKAN MEMBANGUN KOMUNIKASI YANG LEBIH LENTUR ANTARA PIMPINAN DAN STAF.

Penggunaan humor sangat mungkin diaplikasikan di sela-sela pekerjaan ketika solidaritas tim sedang diperkuat. Untuk itulah humor hadir dalam senda gurau sederhana di antara rekan kerja. Tapi, penggunaan humor harus berdasarkan kesepakatan di antara pimpinan dan staf karena humor baru bisa berfungsi maksimal ketika kedua belah pihak berada dalam frekuensi yang sama. Konkretnya, humor adalah kesepahaman kolektif.

Penggunaan humor dalam dunia kerja punya beragam potensi penggunaan hampir di semua lini. Berdasarkan tinjauan literatur dari koleksi buku IHIK3, kajian humor di tempat kerja dapat dibagi menjadi interaksi humor di

Dark Side of Humour (Springer International Publishing Switzerland, 2016).

14 Lebih lanjut soal peran ini, baca tulisan "Humor Resources Department" dalam buku ini.

antara karyawan, humor di antara manajer, serta yang terakhir: humor antara manajer dan pimpinan perusahaan.

Penggunaan humor, selain akan mempererat hubungan antaranggota tim sehingga tercipta solidaritas yang kuat, juga akan membangun komunikasi yang lebih lentur antara pimpinan dan staf. Sudah menjadi rahasia umum bahwa pimpinan yang humoris lebih dicintai daripada pimpinan yang kaku dan tak berperikehumoran. Dan harap diingat, penggunaan humor dalam dunia kerja tidak untuk menghasilkan gelak tawa yang membahana, tapi tersenyum saja sudah cukup agar kita bahagia. Mudah, kan?

“

Salah satu keahlian yang perlu dimiliki seorang karyawan adalah tertawa palsu. Pada awal karier, ketika masih menjadi staf junior di suatu perusahaan, saya pernah mendampingi atasan saya dan atasan-dari-atasan-saya dalam suatu forum besar. Nah, di tengah forum, si *big boss* melemparkan lelucon yang bisa ditebak arahnya. Mendengarnya sekali, saya pun tertawa palsu demi karier. Tapi, di forum yang sama pada tahun-tahun selanjutnya, ternyata si *big boss* kembali mengutarakan *joke* yang sama dan bagi saya mulai terasa garing. Tidak terbayang rasanya menjadi atasan saya yang lebih sering mendengar *joke* tersebut dan harus terus tertawa demi kelangsungan kariernya. Hehehe.

— Rio Nisafa, penulis

”

SENYUM PALSU
KERJA EMOSIONAL DAN SEABREK TANTANGANNYA

ULWAN FAKHRI

“KONSUMEN ADALAH RAJA.”

Prinsip ini sudah terlalu meracuni manusia. Acapkali, jargon itu bak tameng yang sangat keras, kokoh, lagi susah ditembus. Ia menjelma alat perlindungan beberapa orang untuk dengan nyaman bertingkah menyebalkan, bahkan semena-mena terhadap orang lain.

Tanpa rasa bersalah membuang sampah sembarangan? “Tenang, nanti ‘budak’ saya yang ‘mungut!” Tak merasa berdosa memaki pelayan restoran yang dianggap tidak ramah? “Panggil bos kamu! Biar dia tahu kesalahanmu dan kamu dipecat!” Dan macam-macam contoh lain yang menunjukkan perilaku konsumen seperti raja, tepatnya raja yang lalim.

Tiada yang lebih menderita karena prinsip beracun ini, selain para pekerja yang tugasnya bersinggungan langsung

dengan konsumen atau masyarakat luas. Mereka ini beragam sekali jenis pekerjaannya. Tak terbatas pada pelayan restoran, perawat, *sales*, pramugari/a, *front office* hotel, *teller* bank, sopir, ataupun petugas *customer service* dan *call center* saja. Nyatanya, mereka tidak hanya menawarkan tenaga dan pikirannya untuk ditukar dengan pemasukan; emosi pun termasuk dalam 'paket' barter mereka.

Mereka-mereka itu adalah pelaku kerja emosional (*emotional labor*).

Seperti diejawantahkan oleh Arlie Russel Hochschild dalam *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, pelaku kerja emosional diharuskan membatasi emosi-emosi mereka agar tetap muncul citra yang dikehendaki dan ditetapkan sebelumnya untuk ditampilkan ke publik.[1] Emosi yang "dikunci" umumnya hanya perasaan bahagia dan suka cita, sehingga mereka terlihat mampu "melayani dengan sepenuh hati" dan "melakukannya tanpa beban". Namun, mereka juga manusia biasa yang membuat kerja emosional ini hadir dengan risikonya sendiri. Satu yang kiranya tak banyak disangka berbahaya adalah sindrom *smile mask*.

Psikiater asal Jepang, Dr. Makoto Natsume, berhipotesis bahwa senyum yang dipaksakan selama berjam-jam kepada pekerja industri jasa di negaranya ternyata merupakan sumber bahaya. Pasalnya, alih-alih mengekspresikan ragam emosi seperti kesal, sedih, dan emosi negatif lainnya se-

1 Arlie Russel Hoschchild, *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling* (University of California Press, 2012).

bagaimana fitrah manusia, para pekerja itu harus menyembunyikannya rapat-rapat lewat senyuman.

Iya, senyuman, salah satu bentuk ibadah dan perwujudan membangun relasi baik antarmanusia itu, yang ternyata ketika dilakukan dalam intensitas yang tidak wajar dapat menimbulkan cedera pada otot wajah hingga depresi.[2]

HAPPINESS AT WORK TIDAK SEKADAR MEMAKSA KARYAWAN BERBAHAGIA

Kini, ketika makin banyak instansi yang menyadari pentingnya menghadirkan unsur kebahagiaan dalam bekerja, tahapan yang relevan untuk perkembangan selanjutnya adalah menghargai variasi emosi para pekerjanya. Sebab, emosi yang tidak tersalurkan karena didominasi ego instansi juga menjadi penyebab ketidakbahagiaan dalam bekerja.

Lantas, bagaimana instansi bisa membantu? Strateginya bisa diinisiasi secara formal ataupun terjadi secara organik. Yang organik, biasanya berupa *staffs' time out* atau momen ketika para pekerja dapat berkumpul dan menikmati waktu bersama di dalam maupun luar jam kerja untuk lebih bebas mengekspresikan diri. Sayang, tidak semua instansi dan pimpinan bisa mendukung aktivitas ini karena satu-dua hal, misalnya adanya target dan *deadline* yang harus diselesaikan atau jadwal sif.

Beberapa waktu lalu, melalui pendekatan humor dan narasi, IHIK3 sempat bereksperimen dengan sebuah instan-

2 Lisa Belkin, "Putting Some Fun Back Into 9 to 5," *The New York Times*, 6 Maret 2008. Tautan: https://nyti.ms/3lJjR7H

si pemerintah untuk menginisiasi sebuah acara formal di mana para staf dapat meluapkan emosi atau bebas berkeluh kesah. Tentang apa? Tentang apa saja!

Dalam inisiatif *top-down* ini, kami memang meminta kesediaan sang kepala kantor untuk hadir secara penuh dan berlapang dada dalam mendengar tiap cerita yang muncul. Tak sebatas menyetujui, ia turut menjamin bahwa apa yang disampaikan di forum tersebut tidak akan memengaruhi apa pun, kecuali sebagai sarana untuk menjadikan staf-stafnya manusia yang lebih utuh.

Realitanya, sikap tersebut cukup sukses membuka katup-katup yang selama ini tertutup rapat. Ada yang bercerita tentang tantangan sekaligus pengalaman mirisnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Ada juga yang masih diselimuti keraguan soal kebijakan dan situasi intraorganisasi ke depannya. Yang mengorelasikan pekerjaan dengan hubungan percintaan pribadinya pun ada.

Secara umum, bergesernya karakter perekonomian, dari ekonomi industri ke ekonomi layanan (*service economy*), menjadikan sumber daya manusia sebagai aset terpenting tiap instansi. Kebutuhan akan kerja emosional semakin tak terelakkan bahkan terus meningkat. Tantangannya pun makin kompleks di kala perekonomian kembang-kempis akibat pandemi saat ini.

Dus, konsep kerja emosional (*emotional labor*) seharusnya lebih banyak diangkat ke meja diskusi. Setidaknya, para penjaja profesi itu jadi tahu apa yang harus mereka persiapkan dan hadapi.

Di sisi lain, pemimpin instansi serta instansi penyedia lowongan juga perlu menyadari risiko yang bakal dihadapi

pekerja mereka—yang ketika tidak diwaspadai atau dikelola dengan baik dapat berimbas pada nama baik instansi itu sendiri. Terutama dalam masa pandemi, memastikan pekerja berada dalam kondisi mental yang prima, sama pentingnya dengan sehat secara fisik.

Ngomong-ngomong, para konsumen yang masih sewenang-wenang kepada pekerja garda terdepan itu sudah pernah mendengar cerita-cerita tentang akhir nasib para raja yang buta hati tidak, ya?

Empati menjadi poin paling penting kalau Anda ingin berhumor di lingkungan kerja. Sebab empati bakal membantu Anda untuk berhubungan lebih baik dengan orang-orang yang bekerja bersama Anda sekaligus efektif dalam menyampaikan humor. Ketika Anda berempati saat berhumor, artinya Anda menaruh hormat kepada orang-orang yang sedang Anda ajak tertawa. Bahkan kalau Anda benar-benar menggunakan empati saat berhumor di lingkungan kerja, humor yang keluar dari Anda tidak akan bernuansa ofensif atau melukai orang lain.

— Michael Fontaine, Profesor Cornell University

Kutipan ini diolah IHIK3 dari modul kursus daring *Using Humor in the Workplace* yang diampu Michael Fontaine dari eCornell.

MENGELOLA AMARAH, MELONTAR HUMOR

MAMAN SUHERMAN

"LIMA PULUH PERSEN SISWI SMP SUDAH tidak perawan lagi." Itu pernyataan seorang komedian dalam suatu episode *Indonesia Lawak Klub* (ILK). Sebagai 'orang dalam', saya tahu bahwa ia memang berposisi sebagai pemapar riset atau statistik yang mencengangkan. Namun, saya pun tidak heran kalau itu menjadi pernyataan yang paling berkesan di benak pemirsa Tanah Air, karena mengundang penasaran hingga was-was yang begitu tinggi, terutama bagi para orang tua.

"Saya mau tahu metodologinya!" Komedian lainnya mengajak *tek-tokan*.

"Silakan."

"Di mana Anda melakukan penelitian tentang keperawanan siswi SMP tadi?"

"Seperti yang saya bilang tadi, di provinsi A."

"Lantas, siapa yang Anda teliti?"

"Kan saya bicara keperawanan, ya perempuan yang saya teliti."

Sampai di sini, belum ada yang janggal dari survei tersebut.

"Anak mana?"

"Saya bilang anak SMP."

"Hasilnya?"

"Lima puluh persen dari mereka tidak perawan."

"Oke, lalu jumlah total yang diwawancarai berapa?"

"Dua orang. Satu perawan, satu tidak."

Di sini, mulailah terasa keganjilan yang biasa menjadi bahan bakar humor alias pemicu tawa.

"Lalu, siapa yang tidak perawan ini?"

"Nenek-nenek yang ikut kejar paket B."

Tensi pun lenyap dan berganti *gerrr* selama beberapa detik.

Walau sajiannya komedi, yang dibawakan para kolega di ILC ini juga bisa dibilang bentuk edukasi bagi masyarakat, yaitu mengenai *check and recheck* atas informasi yang baru diterima.

Jangan telan informasi mentah-mentah, apalagi ditelan sambil marah-marah.

Ketika kita tidak menyaring informasi yang masuk, emosi kita dalam posisi rentan. Jangankan yang bersifat hoaks, informasi yang benar-benar fakta saja juga rentan mempermainkan emosi kita.

Di sinilah perlunya kita mulai belajar dan mempraktikkan manajemen amarah (*anger management*). *Anger management* bukan berarti Anda tidak bisa atau tidak boleh

marah sama sekali—sebab tidak mungkin, karena sejatinya kita ini makhluk perasa. Akan tetapi dengan mempelajari manajemen amarah, Anda bakal mampu mengenali tanda-tanda ketika Anda mulai marah, lalu mengambil tindakan yang sesuai terhadap situasi tersebut sembari menenangkan diri. Dalam lingkungan kerja, kemampuan ini menjadi penting untuk menghindarkan Anda dari keputusan yang berpotensi merugikan, baik dalam waktu dekat maupun di kemudian hari.

Nah, setelah terbayang tentang manajemen amarah, tahap selanjutnya yang tidak kalah penting adalah menghadirkan humor. Kedengarannya sepele, tetapi realitanya tidak sesederhana itu. Rasa-rasanya, ketika tekanan hidup meningkat dan stres melanda, berhumor bisa sangat susah dilakukan—walaupun Anda memang ingin melakukannya.

Ini adalah hal yang wajar. Jangankan kita yang orang biasa. Saya tahu betul bahwa teman-teman saya yang berprofesi sebagai komedian—yang selalu punya cara untuk membuat orang lain tertawa—banyak yang stres. Mereka merasa hidupnya penuh dengan tekanan, sehingga susah membuat dirinya sendiri tertawa.

Buktinya, selalu ada saja, kan, komedian yang bunuh diri? Kenapa? Karena komedian itu biasa menghibur orang. Jadi ketika orang-orang bertemu dengan komedian ini, dia sering dituntut untuk menghibur. Sementara itu, mirisnya, tidak ada yang berinisiatif menghibur komedian ini. Robin Williams, komedian dan aktor Hollywood yang memilih untuk mengambil nyawanya sendiri, pernah curhat seperti itu kepada sahabatnya.

Seorang pelawak datang ke acara lawak tidak untuk membuat dirinya santai dan terhibur. Mereka datang untuk menghitung: “Ini sebentar lagi akan ke sini, nih!”, “Habis ini *punchline*, nih!”, dan seterusnya. Alhasil, sajian acara lawak tadi jadi tidak lucu bagi mereka.

Seperti pelawak yang dengan bijak datang ke acara lawak dalam kondisi “mengosongkan gelasnya”, tak ada salahnya kok untuk terbuka terhadap humor yang diedarkan rekan-rekan Anda di lingkungan kerja. Selama memang wajar untuk dinikmati, ikutlah tertawa. Kalau Anda bisa, tak perlu ragu untuk turut menghadirkan humor di antara mereka.

“

Hati-hati, stres dapat melemahkan daya ingat kita! Maka, ketika humor dapat menghindarkan Anda dari stres, artinya Anda juga sedang merawat daya ingat Anda sendiri dengan humor.

— Paul Osincup, konsultan humor dan Certified
Stress Mastery Educator dari American Institute of Stress

Kutipan ini diolah IHIK3 dari kursus daring
The Humor Advantages yang diampu oleh Paul Osincup.

”

Faktanya, menghadirkan humor di lingkungan kerja bukan pekerjaan satu malam saja. Bahkan, hal ini perlu dilakukan bersama-sama dalam tim—seperti pekerjaan lain Anda di kantor. Nah, satu cara yang bisa Anda dan rekan-rekan inisiasi adalah menciptakan 'legenda' di kantor. Legenda yang dimaksud di sini adalah cerita tentang kekonyolan Anda dan para kolega yang remeh dan sederhana, yang selalu diingat, diceritakan ulang, dan ditertawakan bersama. Misalnya, seusai lembur bersama, terjadi miskomunikasi antara Anda dan kolega, sehingga ia pulang terlebih dahulu dengan mengunci ruangan tempat Anda bekerja dari luar—padahal faktanya Anda masih berada di dalam ruangan tersebut! Ketika Anda dan kolega sudah bisa menertawakan bersama kejadian itu, ceritakan pula ke kolega yang lain, sehingga legenda 'terkunci saat lembur' tadi bisa menjadi cerita yang memantik tawa saat diceritakan di lingkungan kerja.

— Naomi Bagdonas dan Connor Diemand-Yauman,
akademisi Stanford Graduate School of Business dan pelatih humor

Kutipan ini diolah IHIK3 dari modul kursus daring *Remotely Humorous: Build Joyful and Resilient Virtual Teams with Humor* yang diampu Naomi Bagdonas dan Connor Diemand-Yauman dari edX.

KITA BUTUH BADUT ISTANA DAN BADUT KORPORAT

ULWAN FAKHRI

"SESAMA KELUARGA MISKIN BESANAN, kemudian lahirlah keluarga miskin baru."

Pernyataan itu datang dari Menko Pemberdayaan Manusia dan Kebudayaan, Muhadjir Effendy pada 4 Agustus 2020.

Betul, ia orang yang sama yang pernah mengusulkan orang kaya untuk menikahi kaum papa agar kemiskinan di negeri ini bisa teratasi. Betul juga, ia orang yang sama yang pernah diberi amanah menjadi Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI.

Tujuh puluh enam juta rumah tangga miskin yang tersebar di penjuru negeri ini mungkin sudah bosan kaget karena lagi-lagi dikambinghitamkan oleh pemerintah.

Bagaikan gula dan semut, seperti itulah relasi pemerintah kita kini dengan tingkah gegabah.

Sepanjang 2020, kita sudah 'dihibur' oleh beragam pernyataan pemerintah, dari eks Komisioner Komisi Perlindungan Anak Indonesia yang bilang bahwa perempuan bisa hamil jika berenang di kolam renang bersama laki-laki sampai blunder dari Masduki Baidlowi, Juru Bicara Wakil Presiden, yang bilang bahwa berbeda dari staf khusus Presiden Joko Widodo yang berasal dari kalangan milenial, staf khusus Wakil Presiden Ma'ruf Amin berasal dari generasi kolonial.

Walau sudah punya staf dan beragam lembaga yang mengurusi ini-itu, yang diisi oleh banyak orang berpendidikan tinggi, sepertinya formasi pemerintah belum lengkap. Saya rasa, pemerintah kita perlu membangkitkan kembali profesi dari abad pertengahan yang namanya *court jester*.

Court jester atau 'badut istana' umumnya dipersepsikan sebagai pelawak atau komedian yang bertugas menghibur raja, ratu, atau kaum bangsawan. Dahulu, profesi ini tak cuma ada di kebudayaan Eropa seperti Yunani Kuno, Romawi Kuno, dan Inggris, tetapi juga Arab, Tiongkok, serta India. Namun, tidak seperti anggapan kebanyakan orang, *court jester* bukanlah kumpulan orang bodoh. Mereka memang suka menirukan tingkah laku orang bodoh demi menghibur tuannya, tetapi badut istana sesungguhnya merupakan orang cerdas atau berasal dari kalangan terpelajar.

Kenal dengan Abu Nawas, kan? Tokoh yang bernama asli Abu-Ali Al-Hasan bin Hani Al-Hakami itu adalah salah satu contoh riil *court jester* paling brilian dalam sejarah peradaban kita, terbukti dari petuah dan kisah humornya yang lestari hingga kini. Selain berprofesi sebagai badut istana

pada masa Khalifah Harun Ar-Rasyid, ia sejatinya seorang pujangga besar dalam budaya Arab.[1]

Nah, karena sering sukses melipur lara, *court jester* umumnya begitu disayang oleh raja dan ratu. Saking disayangnya, mereka sampai diberi kebebasan untuk beraspirasi bahkan mengkritik habis tuannya. Ajaibnya, sang raja atau ratu acapkali mau mendengarkan opini mereka, termasuk menerapkan usulan yang diminta 'si badut'.

Jadi, jangan heran kalau *court jester* juga dijuluki 'corong kebenaran'. Mereka memang punya kemampuan dan nyali untuk meramu kritik secara humoris sekaligus 'mengurut' logika dan nurani bengkok sang pemimpin. Pada umumnya, mereka juga membawa kepentingan wong cilik yang seringkali tertindas oleh para bangsawan.

Sayang, sejak dulu hingga sekarang, kita masih asing dengan profesi tersebut. Dr. Maman Lesmana berpendapat kalau *court jester* tidak populer di budaya maupun khazanah humor Tanah Air karena kita tidak menggunakan sistem pemerintahan kerajaan.[2] Selain itu, lembaga pemerintahan atau institusi lain di Indonesia juga belum memiliki tradisi dan kesadaran untuk mengangkat 'si badut istana' sebagai bagian dari organisasinya.

Kendati tidak umum, bukan berarti *court jester* tidak bisa diaplikasikan di Indonesia atau di dunia yang sudah modern ini. Buktinya di Inggris, maskapai British Airways

1 Cyril Glassé, *The New Encyclopedia of Islam* (AltaMira Press, 2003).

2 Dr. Maman Lesmana, "Court Jester Zaman Now," ihik3.com, 2018. Tautan: https://bit.ly/3DB0JPt

pernah punya *corporate jester* bernama Paul Birch. Tugas Birch memang sudah disesuaikan dengan kebutuhan korporasi modern, tetapi intinya tetap sama: memberikan wacana tandingan terhadap keputusan-keputusan petinggi perusahaan yang dirasa 'aneh' melalui humor.

Walau hanya 18 bulan menjadi *corporate jester,* dari 1995–1996, Birch berhasil mendongkrak citra British Airways di media massa hingga diserbu para pelamar kerja—karena mungkin mereka merasa, perusahaan yang mempekerjakan 'badut' pastilah punya lingkungan kerja yang menyenangkan.[3]

Posisi Birch sendiri bukan gurauan belaka. Ia memang kapabel. Sebelum menjadi 'badut korporat', ia sudah bekerja di maskapai itu selama hampir dua dekade, mengurusi pemasaran sampai akuisisi. Oleh karenanya, ia memang punya pengetahuan dan pengalaman yang cukup untuk menjaga perusahaannya berada di jalur yang tepat.

Di sinilah vitalnya peran *court jester* masa kini. Karena terbiasa bermain dengan humor—yang notabene berbasis pada kemampuan menalar yang kuat—dan didukung oleh wawasan dan keahlian yang tepat, mereka bakal mudah menemukan kesalahan, kekonyolan, ataupun absurditas suatu ide.

Yang terjadi sekarang, pemerintah Indonesia semacam sengaja mengeluarkan pernyataan atau peraturan terlebih dulu. Ketika timbul reaksi dari masyarakat, barulah per-

3 Beatrice K. Otto, *Fools Are Everywhere: The Court Jester Around the World* (University of Chicago Press, 2001).

nyataan atau peraturan itu ditarik kembali, diralat, atau dibela habis-habisan oleh pihak pendukung pemerintah.

Jadi daripada 'ditertawakan' publik dan warganet, bukankah lebih baik ide, kebijakan, dan strategi suatu instansi atau pemimpin instansi tersebut 'disaring' dulu secara internal oleh si *court jester* sebelum dipublikasikan secara resmi?

"Hanya karena Anda bosnya, bukan berarti Anda lebih tahu dari saya." Begitu prinsip Birch yang didukung CEO-nya kala itu, Colin Marshall.

Satu lagi, perempuan juga bisa menjalani profesi ini. Mengutip Westfahl, Inggris pernah punya seorang badut istana wanita alias *court jestress* sekitar abad ke-16. Jane Foole —besar kemungkinan hanya nama panggung saja—pernah menjadi penghibur beberapa ratu Inggris, yang diyakini termasuk Anne Boleyn.[4]

4 Gary Westfahl, *A Day in a Working Life: 300 Trades and Professions through History* (ABC-CLIO, 2015).

“

Rutinitas saya dan teman-teman sebagai karyawan restoran sebenarnya cukup melelahkan. Kadang kala, keharusan memberikan pelayanan yang maksimal kepada konsumen juga menekan saya pribadi. Beruntung, di tempat saya bekerja, ada seorang kru yang mampu membuat suasana lebih ceria dan cair. Namanya Nur Fitria. Karakternya unik: paras dan perilakunya kekanak-kanakan, tetapi pikirannya kritis sekali. Saya tidak tahu persis dari mana pemikiran kritisnya itu datang, tetapi yang jelas ia sangat menggemari serial *Upin & Ipin*. Sebagai fans garis keras kartun asal negeri Jiran itu, ia sampai berinisiatif untuk memutar lagu-lagu *Upin & Ipin* di resto tempat kami bekerja.

— Taufik, karyawan restoran

”

HUMOR RESOURCES DEPARTMENT

NOVRITA WIDIYASTUTI dan YASSER FIKRY

KARENA TERLALU SERING DIANGGAP remeh, humor seperti tidak punya tempat di lingkungan kerja. Padahal kalau orang-orang yang meremehkan humor ini mau buka-buka beberapa lembar saja buku-buku dan riset-riset tentang kajian humor, besar kemungkinan pandangan mereka bakal berubah.

Mengutip Jennifer Aaker dan Naomi Bagdonas dalam *Humor, Seriously:* Why *Humor is a Secret Weapon in Business and Life*: dalam lingkungan kerja, humor dapat menyuntikkan tenaga, daya tahan terhadap tekanan, hingga kreativitas kepada Anda yang bijak menggunakannya. Dalam jangka panjang, humor bahkan dapat mewujudkan makna kebahagiaan dalam bekerja, baik bagi karyawan maupun pimpinan.

Namun, ketika masih ada saja yang menyangsikan manfaat humor di lingkungan kerja, dalam berbagai kesempatan lokakarya atau seminar IHIK3, kami juga menemukan orang-orang yang mempertanyakan mengapa humor harus diatur sedemikian seriusnya.

Tidakkah humor yang diatur akan "membunuh" humor itu sendiri?

Kalau humor di lingkungan kerja harus dimanajemen, artinya malah menambah 'pekerjaan' dong?

Dari pengalaman dan pengamatan kami atas literatur-literatur kajian humor, sebenarnya, dalam lingkungan yang ideal, humor tidak perlu diatur. Syaratnya, setiap anggota organisasi atau perusahaan Anda perlu mengetahui dulu bagaimana menggunakan humor yang tidak hanya bermanfaat bagi diri sendiri, tetapi juga orang lain. Atau, bagaimana meletupkan humor yang bisa membuat orang lain tidak merasa tertindas, tetapi juga tidak membuat diri Anda dipandang remeh.

KAMI MENGUSULKAN AGAR TANGGUNG JAWAB MEMANAJEMEN HUMOR INI DIPIKUL BERSAMA DALAM SEBUAH PERUSAHAAN MELALUI HUMOR RESOURCES DEPARTMENT.

Selagi kondisi ideal itu belum bisa terealisasi, maka mari menyatukan pandangan dulu bahwa humor perlu diatur dan digunakan sebijak mungkin bersama-sama, supaya sisi positifnya bisa dinikmati bersama pula.

Kami mengusulkan agar tanggung jawab memanajemen humor ini dipikul bersama dalam sebuah perusahaan melalui Humor Resources Department, organisasi nonformal dan nonstruktural yang mengelola aktivitas humor di

perusahaan tersebut. Departemen ini hadir untuk menjaga agar humor tetap di dalam batas yang wajar dan tetap bermanfaat sesuai dengan nilai-nilai perusahaan.

Terdapat empat *stakeholder* dalam Humor Resources Department ini. Pertama, ada *humor transmitter*, si pemancar humor. Ia adalah tipe orang yang dengan suka hati bahkan sukarela menginisiasi humor di lingkungannya. Kemudian, ada *target,* tipe orang yang biasanya "sefrekuensi" dengan si *humor transmitter* dan tidak mempermasalahkan kalau dirinya dijadikan bulan-bulanan dalam humor.

PERNAH TAHU ORANG-ORANG DI LINGKUNGAN KERJA ANDA YANG NGOCOL, SUKA NGEBODOR, MELEMPAR KOMENTAR-KOMENTAR LUCU, BAHKAN SAMPAI BERTINGKAH ANEH-ANEH DEMI MENGHIBUR ANDA DAN KOLEGA LAIN?

Ketiga, ada *keeper* atau Polisi Humor, orang yang dihormati di lingkungan kerja dan tidak segan "meniup" peluit kalau ada humor yang kelewatan. Terakhir, ada *audience*, yakni kelompok orang yang diposisikan sebagai konsumen sekaligus apresiator humor.

Mari berkenalan dengan peran-peran ini lebih dalam!

HUMOR TRANSMITTER (*CORPORATE JESTER*)

Pernah tahu orang-orang di lingkungan kerja Anda yang ngocol, suka ngebodor, melempar komentar-komentar lucu, bahkan sampai bertingkah aneh-aneh demi menghibur Anda dan kolega lain?

Orang-orang itu sejatinya adalah aset tersembunyi perusahaan. Ia memancarkan humor layaknya *transmitter*, makanya disebut *Humor Transmitter*.

Sebagai aktor utama humor di kantor, *humor transmitter* biasa mencairkan suasana formal maupun nonformal, baik diminta atau tidak. Seringkali, otaknya yang kreatif mampu merancang kegiatan kantor yang seru dan jenaka, sehingga ia perlu dilibatkan dalam perencanaan.

Nah, kalau Anda menemukan orang berciri-ciri sebagai *humor transmitter* ini—atau kebetulan Anda sendirilah 'badut' perusahaan Anda, maka ada hal-hal yang perlu diperhatikan untuk menjalankan peran yang maksimal dalam Humor Resources Department ini, di antaranya:

- Selalu sadar terhadap konteks kejadian sebelum melontarkan *joke*: humor yang terlalu positif dalam suasana yang tidak mendukung akan menimbulkan *forced positivity* (sikap positif yang dipaksakan). Misalnya, saat di perusahaan Anda sedang terjadi sebuah konflik antara dua orang pegawai, alih-alih membuka dialog dengan pihak yang bersitegang dan mencoba menyelesaikan masalah, Anda malah melempar komentar candaan macam, "Wah ada keributan apa nih? Yuk ambil *popcorn* dan nonton orang berantem!"
- Menghindari topik humor yang sensitif: fisik, seks, gender, SARA, dan politik.
- Turut serta dalam pembuatan rambu-rambu berhumor di kantor sekaligus menaati kesepakatan bersama tersebut.
- Terbuka terhadap *feedback* dan tidak sungkan meminta maaf kepada pihak yang tersinggung atas *joke* atau lawakannya.

TARGET

Humor transmitter memang aktor utama dari Humor Resources Department. Kalau bijak dalam berhumor, ia bisa saja menjadi orang yang paling disukai di perusahaan Anda —melebihi pimpinan yang tiap bulan menggaji Anda, apalagi yang tidak humoris. Namun, keberhasilan si badut korporat ini dalam menghidupkan suasana tak bisa dilepaskan dari peran target humor. Ya, karena setiap lelucon atau *joke* membutuhkan 'korban', di sinilah peran target menjadi krusial dalam ekosistem Humor Resources Department.

Bagai Kliwon-nya Si Buta dari Gua Hantu atau Burhan (burung hantu) yang setia menemani Master Limbad, target memang pasangan setia *humor transmitter*. Ia adalah tipe orang-orang yang tidak menganggap dirinya begitu penting, sehingga mau menjadi 'tatakan' dari lawakan *humor transmitter*. Bahkan seringkali, target adalah tipe orang yang punya selera humor yang sangat bagus karena ia bisa adaptif terhadap 'skenario-skenario' *humor transmitter.*

Menjalankan peran sebagai *target* sebenarnya gampang-gampang susah. Lebih kurang, panduannya seperti ini.

- Tertawa apabila guyonan yang menarget kita benar-benar lucu. Gestur ini akan memberi lampu hijau bagi *audience* untuk ikut tertawa.
- Tidak perlu defensif ketika menjadi 'tatakan' karena kinerja *humor transmitter* akan selalu dipantau oleh *keeper*.
- Apabila *joke* dirasa berlebihan, beri sinyal kepada *humor transmitter* agar tidak melanjutkan *joke* ke arah yang

dimaksud. Kirimkan sinyal dengan membalas *joke* yang dirasa berlebihan tadi dengan nada menyindir.

- Beri *feedback* secara langsung kepada *humor transmitter* atau melalui *keeper*, apabila ada lelucon atau *joke* yang kurang tepat.

KEEPER (POLISI HUMOR)

Walaupun namanya mengandung unsur 'polisi', tetapi *keeper* atau polisi humor tidak bertugas untuk menangkapi orang-orang yang berhumor di lingkungan kerja. Ia justru membantu mengayomi para *stakeholder* Humor Resources Department supaya humor yang bermunculan tetap sesuai dengan rambu-rambu yang disepakati bersama dan aturan atau kultur di perusahaan itu sendiri. Gampangnya, menjaga agar humor tidak kelewatan.

Menurut kewenangannya, *keeper* terdiri atas dua jenis.

- *Keeper formal*. Bisa berasal dari anggota Human Resources Department (atau disingkat HRD yang lebih banyak diketahui orang) yang memiliki kewenangan formal untuk membuat dan melaksanakan rambu-rambu yang disepakati serta menegur dan menghukum aktor-aktor humor yang kelewatan.
- *Keeper nonformal*. Peran sebagai *keeper* bisa juga didelegasikan kepada karyawan yang paling mengerti budaya perusahaan (*corporate culture*). Biasanya, ia adalah karyawan senior atau yang sudah bertahun-tahun bergabung di suatu perusahaan dan sudah menginternalisasi nilai-nilai yang dianut perusahaan.

Untuk menjalankan peran sebagai *keeper*, ada beberapa tips yang bisa dilakukan.

Punya atau minimal mau melatih sensitivitas humor yang sesuai dengan budaya perusahaan. Sifat ini berguna dalam menentukan apa suatu humor masih dapat diterima atau tidak.

Apabila *jokes* berhasil menghibur, apresiasilah *humor transmitter*. Sebaliknya, apabila *jokes* kelewatan, tegur dengan sopan dan jelaskan kesalahannya.

Peka terhadap perasaan staf atau berempati tinggi. Jika ada individu yang tidak tertawa, pastikan apakah ia nyaman dengan humor tersebut.

AUDIENCE

Bagaimanapun, inisiatif perusahaan harusnya berpihak kepada mayoritas anggotanya. Hal ini berlaku pula dalam konteks implementasi Humor Resources Department. Apa yang dilakukan *humor transmitter*, didukung oleh *target*, dan dijaga oleh *keeper*, muaranya adalah agar bisa dinikmati oleh *audience*. Perannya memang sepele, sebagai penikmat humor. Tugasnya pun hanya satu: tertawa—atau minimal tersenyum kalau merasa terhibur. Namun, apa jadinya *humor transmitter* kalau tidak ada *audience* yang mengapresiasinya? Jadi, peran *audience* dalam skema ini tetap penting dan harus menjadi salah satu orientasi implementasi Humor Resources Department dalam suatu perusahaan.

NAH, DENGAN ADANYA PANDEMI COVID-19 dan maraknya pemberlakuan bekerja jarak jauh, apakah Humor Resources Department masih relevan untuk diimplementasikan? Kalau pertanyaannya begitu, jelas jawabannya adalah masih relevan, bahkan justru makin dibutuhkan. Kerja jarak jauh sudah menjadi kenyataan bagi hampir seluruh pekerja kantoran, tetapi dalam suasana virtual dan *hybrid* sekalipun, humor tetap dibutuhkan dan hampir mustahil dibendung.

Peran humor di tengah lingkungan kerja yang serba virtual tetap sama pentingnya dengan kerja tatap muka yang sebelumnya menjadi konvensi. Akan tetapi, perlu ada sedikit penyesuaian yang perlu diketahui anggota organisasi, khususnya Humor Resources Department, dalam berhumor di lingkungan kerja virtual.

- Kesabaran dan kejelian di era komunikasi yang dimediasi gawai (CMC, *Computer Mediated Communication*). Respons yang didapat ketika Anda berhumor di ruang virtual semacam Zoom, Google Meet, Microsoft Teams, dan lain-lain, memang tidak akan instan. Ada potensi gangguan atau *noise* semacam lambatnya koneksi internet, audiens yang menonaktifkan mikrofonnya sehingga susah mendapatkan respons tawa yang instan, keterbatasan dalam menunjukkan gestur, dan sebagainya. Oleh karena itu, ketika niatan Anda untuk berhumor adalah tulus dan tidak ingin merendahkan siapa pun, tetaplah berhumor di lingkungan virtual secara jeli dan sabar.
- Tetap peka terhadap *mood* staf. Terkadang ada waktu ketika humor tidak pantas dikemukakan. Tanyakan

apabila ada staf yang tidak tertawa terhadap lelucon. Hal ini akan menjaga humor agar tetap sesuai dengan perannya sebagi pemanis di situasi kerja yang itu-itu aja.

- Betul-betul implementasikan rambu-rambu yang telah disusun oleh Humor Resource Department dan pastikan para *stakeholder* Humor Resource Department terbuka terhadap *feedback*.
- Hadirkan prinsip bahwa berhumor saat bekerja bukan bertujuan untuk menurunkan produktivitas, justru keberadaannya membuat staf produktif dan 'ikhlas' bekerja.

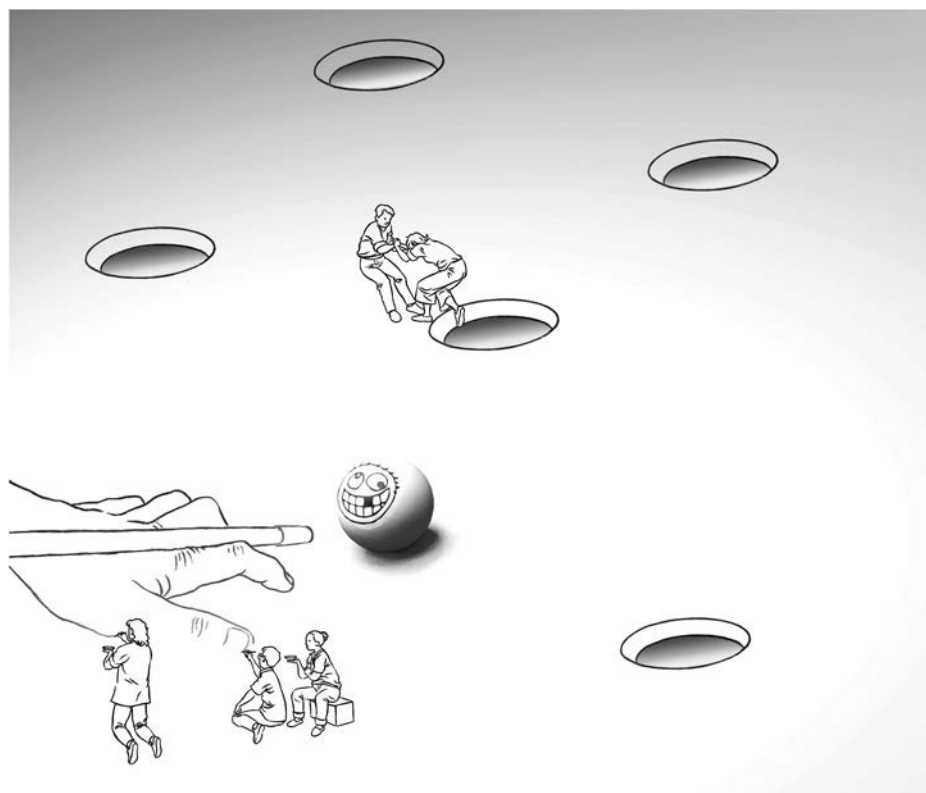
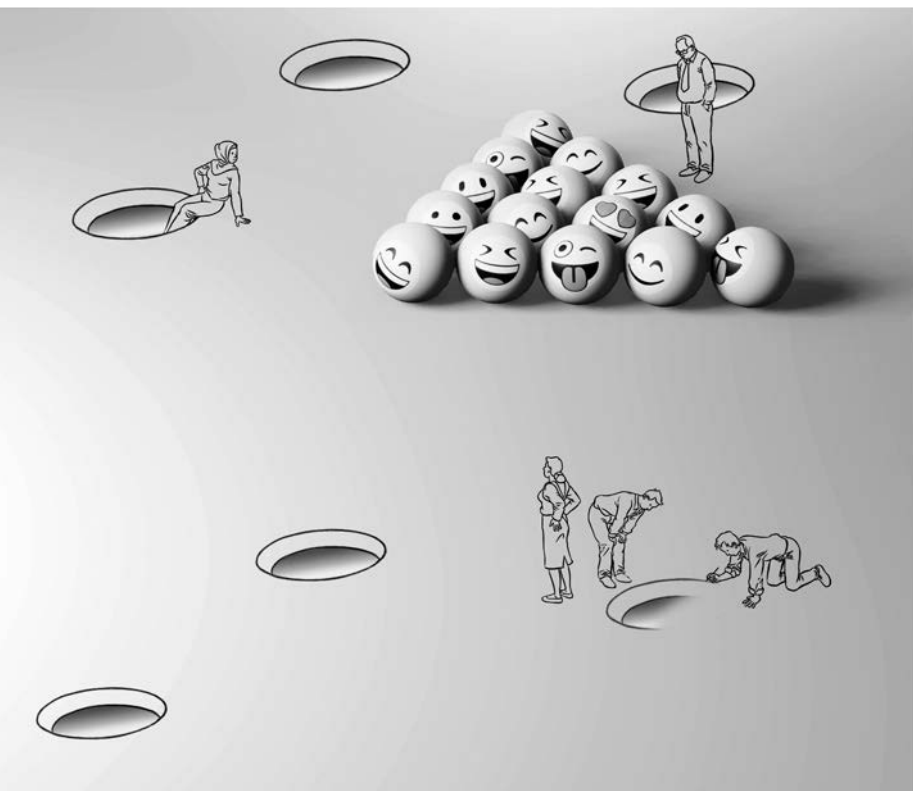
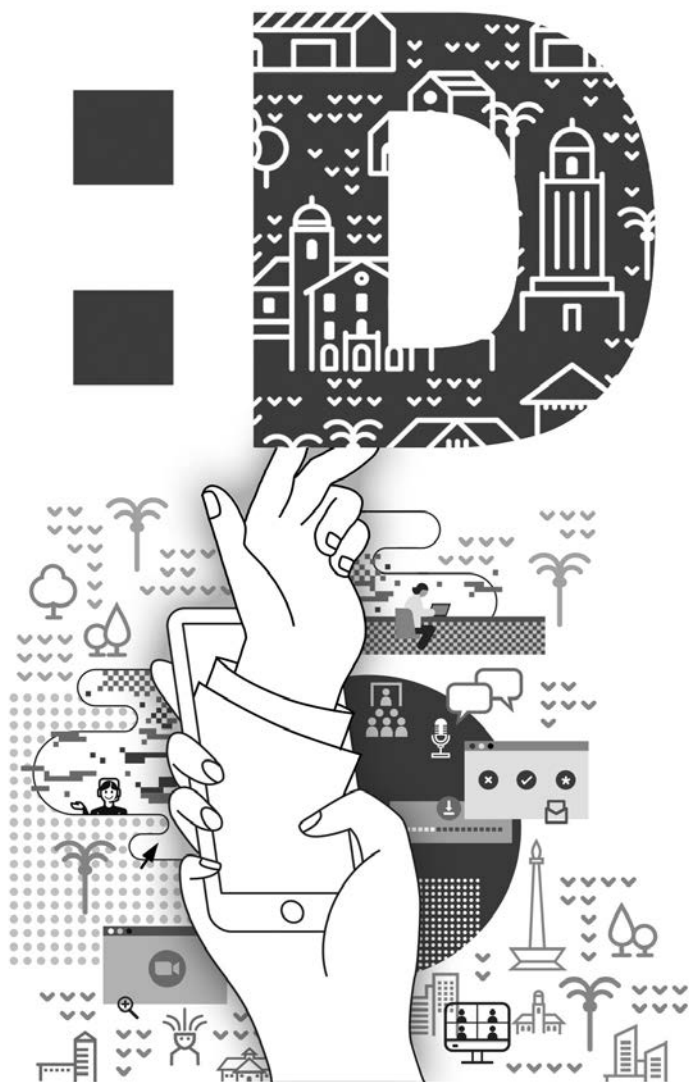
Kalau menerapkan humor di lingkungan kerja virtual terasa terlalu sulit, tips dari kami agar agenda virtual tetap seru dan jenaka adalah membiasakan adanya permainan-permainan kecil sebelum *meeting*.

Salah satunya, bisa dengan melakukan tebak tokoh yang dikenal atau bekerja di kantor.

Beberkan saja petunjuk yang mengarah ke orang tertentu yang sama-sama dikenal kolega Anda: staf keuangan, karyawan magang, *office boy/girl*, dan sebagainya. Selain bisa menjadi cara untuk saling mengenal orang-orang yang mungkin jarang diajak berinteraksi karena kesibukan atau kebijakan *Work from Home*, atau anggota tim yang direkrut saat pandemi, kuis semacam ini juga bisa menjadi pereda tensi dari aktivitas daring yang makin ke sini makin terasa menjemukan.

2

MENEBAR BENIH HUMOR KE KANTOR-KANTOR

:D

HUMORLAH YANG MENJEMBATANI KAMI DENGAN STANFORD

ULWAN FAKHRI

SESUDAH MENYABET REKOR MURI (Museum Rekor-Dunia Indonesia) sebagai pemilik The Library of Humor Studies, perpustakaan humor pertama di Indonesia dan dunia, serta tergabung dalam jejaring Association for Applied and Therapeutic Humor, IHIK3 terus berusaha mengglobalkan diri dalam dunia humor. Salah satunya melalui kolaborasi dengan Dr. Jennifer Aaker, profesor Stanford Graduate School of Business.

Dalam webinar *Humor Resources Department* yang diinisiasi IHIK3, Dr. Jennifer Aaker hadir membagikan ilmu dan pengalamannya yang turut tertuang dalam bukunya, *Humor, Seriously:* Why *Humor is a Secret Weapon in Business and Life*. Buku berisi kajian akademik sekaligus pengalaman praktis itu ia tulis bersama *executive coach* sekaligus kolega di kampusnya, Naomi Bagdonas. Dr. Jennifer Aaker adalah

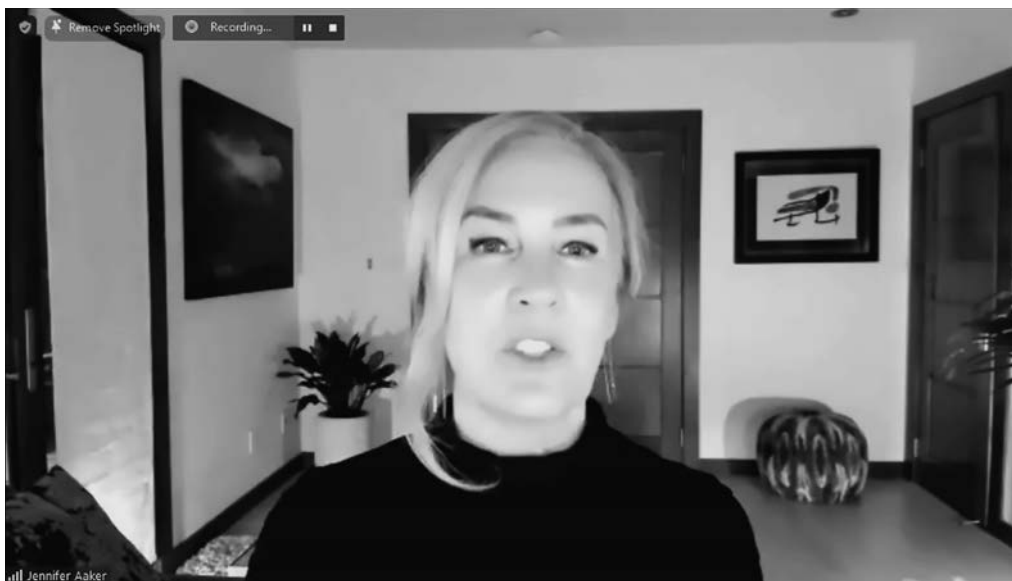
akademisi yang fokus pada penelitian perilaku, terutama seputar bisnis dan psikologi. Sementara Naomi Bagdonas, selain merupakan dosen di Stanford Graduate School of Business, juga seorang komedian dan fasilitator humor untuk *leader* di perusahaan-perusahaan Fortune 100.

Kolaborasi Jennifer dan IHIK3 dilandasi satu misi yang sama: menyebarkan manfaat humor yang belum banyak diketahui orang, terlebih di Indonesia. Di sini, humor masih dianggap remeh atau sekadar lucu-lucuan saja. Padahal kalau dimanfaatkan betul, humor bisa sangat bermanfaat bagi seseorang dalam menjalankan kehidupan sehari-hari maupun berbisnis.

Seperti apa contohnya?

Wajarnya, supaya bisa mendapat rezeki lebih, kita perlu bekerja lebih keras dan cerdas. Namun, ternyata ada strategi lain yang sangat mungkin untuk diadaptasi agar pemasukan Anda bertambah. Apa itu? Menggunakan humor! Ya, ternyata, humor begitu bermanfaat bagi hidup, terutama dari segi bisnis.

Ini bukan candaan. "Studi membuktikan bahwa jika Anda melempar *joke* yang 'receh' sekalipun saat bernegosiasi atau pada akhir sesi *sales pitching*, Anda bisa mendapatkan uang lebih," jelas Jennifer. Mengapa demikian? Katanya, kerelaan konsumen untuk membelanjakan uangnya ketika berada dalam proses negosiasi yang dibumbui humor bisa meningkat hingga 18 persen. "Intinya, Anda bisa mendapat pemasukan lebih banyak cuma gara-gara melempar *jokes* bapak-bapak," pesannya.

Novrita Widiyastuti, *Chief Executive Officer* (CEO) dan fasilitator IHIK3, mengonfirmasi hal tersebut. Dulu IHIK3

Dr. Jennifer Aaker saat memberikan paparan dalam webinar *Humor Resources Department.*

○

□

○ Novrita Widiyastuti (kiri atas) dan Yasser Fikry (kanan atas) saat menjawab pertanyaan peserta webinar *Humor Resources Department*.

□ Tangkapan layar peserta webinar *Humor Resources Department*.

pernah diminta oleh suatu bank untuk memberikan pelatihan humor yang akan diikuti hampir seluruh bagian, dari pimpinan sampai staf. "Beberapa bulan berselang, waktu kami meminta direktur bank tersebut untuk hadir di pelatihan humor kami yang lain untuk memberikan testimoni, beliau bilang, 'Setelah Mbak Novri dan tim memberi pelatihan humor ke kantor kami, ternyata tidak hanya produktivitas yang meningkat, tetapi juga profit.' Merinding sendiri saya mendengarnya," jelas Novri.

Yasser Fikry, *Chief Creative Officer* (CCO) IHIK3, turut berpesan bahwa untuk berhumor di kantor, Anda sejatinya bisa memulainya detik ini juga. "Kalau di kantor Anda tidak punya pimpinan yang mau berhumor, silakan nikmati humor di antara teman-teman terdekat Anda dulu. Berusahalah menikmati pertemanan kecil itu. Anda kan sebenarnya bisa berhumor sebelum memulai pekerjaan, saat istirahat makan siang, atau ketika mau pulang," jelas dosen sekaligus komedian itu. "Yang jadi pertanyaan dalam mengimplementasikan humor di dunia kerja bukan 'bisa atau tidak?', tapi 'mau atau tidak?'"

Mengingat betapa besar manfaat humor, IHIK3 pun mengajak agar pelbagai elemen masyarakat dan institusi, terutama institusi pendidikan dan perusahaan, memanfaatkan humor dengan bijak.

"Yang terpenting setelah acara ini adalah semua yang hadir di sini jadi bisa dan berani untuk mengimplementasikan humor di lingkungan masing-masing," ujar Danny Septriadi, *co-founder* IHIK3, praktisi pajak, dan salah seorang pendiri kantor konsultan pajak DDTC. "Kebetulan,

orientasi kantor saya sendiri salah satunya adalah membuat kebahagiaaan dan kesejahteraan bisa dirasakan bersama."

Satu yang membuat kami di IHIK3 serasa mendapat energi lebih dari acara *Humor Resources Department* ini adalah respons positif pelbagai elemen masyarakat, dari petinggi dan pemilik bisnis, praktisi *human resources*, staf pelbagai perusahaan, akademisi sejumlah perguruan tinggi ternama di Indonesia, hingga pegawai di institusi pemerintahan.

Prof. Bambang Suryadi, Ph.D, misalnya, adalah seorang akademisi dari bidang psikologi, yang—seperti Jennifer—juga menggemari humor dan penelitian terkait humor. Ia optimis bahwa humor bisa dimanfaatkan di mana pun karena humor adalah medium untuk mencapai tujuan-tujuan yang lebih besar. "Humor ini kan sebenarnya sebuah instrumen, sebuah alat," paparnya. "Jadi apa yang akan kita tuju itu bukan humornya, tetapi produktivitas, *happiness*, hingga keakraban secara emosional maupun fisik antarindividu."

Menariknya, para peserta *Humor Resources Department* ini juga tak ragu untuk mendemonstrasikan kemampuan berhumornya. Contohnya, komentar Bawono Aji berikut. "Di webinar ini, IHIK3 bilang karyawan yang humoris harusnya digaji lebih tinggi," ujar partner dari DDTC. "Nah kebetulan, hari ini *leader* saya, Pak Danny Septriadi, hadir dan tadi juga sudah mengakui kalau saya termasuk yang paling humoris di kantor."

“

Saya tipe orang yang sangat mengapresiasi pemimpin yang suka berhumor di lingkungan kerja. Saya tahu, walau punya banyak urusan yang harus diselesaikan, baik pekerjaan maupun pribadi, pemimpin saya masih menyempatkan diri untuk bercanda dengan stafnya. Kebetulan, karena saya juga suka melawak sedikit-sedikit di lingkungan keluarga dan saat masih berkuliah dulu, kebiasaan itu saya bawa ke kantor. Ketika *joke* yang dilempar pemimpin saya garing dan gagal membuat teman-teman saya tertawa, saya sering celetukin lagi lawakannya biar lebih lucu. Ternyata dari hal sesederhana ini, saya merasakan sendiri bahwa ikatan antara kolega di kantor bisa lebih rekat. Jadi, jangan pernah ragu untuk bercanda di kantor!

— Ummu Najma Musa, kini ibu rumah tangga dan wirausahawati

”

WfH ini sampai kapan ya?
Sudah nggak betah...
Kangen **Work Fully Humor**
di kantor.

KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA

JOSEF BATAONA

"A wonderful thing about true laughter is that it just destroys any kind of system of dividing people."

– JOHN CLEESE

OBJ ATAU *Oh Be Joyful* sangat melekat dalam ingatan karyawan Unilever. Program ini dibuat untuk menciptakan situasi penuh sukacita: *just Be Joyful*. OBJ kemudian diterjemahkan sebagai Mini OBJ di divisi atau unit kerja masing-masing. Alasan utamanya bisa disimak pada testimoni André van Heemstra, Direktur Human Resources Unilever Global, saat menyampaikan pidato perpisahan di Unilever Indonesia di Jakarta.

> "Saya dikejutkan oleh tawa terus-menerus yang saya dengar di Perusahaan, dan bagi saya, perusahaan di mana Anda mendengar tawa, selalu merupakan perusahaan yang unggul. Saya percaya buktinya ada di sini."

HUMOR DI TEMPAT KERJA

Saya diundang untuk mengikuti webinar *Humor Resources Department* yang diadakan oleh IHIK3, pada 8 April 2021, dengan pembicara utama Dr. Jennifer Aaker dan Naomi Bagdonas—keduanya profesor di Stanford Graduate School of Business dan penulis buku *Humor, Seriously:* Why *Humor is a Secret Weapon in Business and Life.* Yang menggoda saya untuk berpartisipasi adalah keingintahuan. Bagaimana bisa topik humor menjadi mata kuliah di Stanford Graduate School of Business? Mengapa kelasnya senantiasa penuh dan mengapa topik ini juga menarik banyak pimpinan perusahaan?

Survei mereka memperlihatkan bahwa 98 persen *executive* menghendaki karyawannya mempunyai *sense of humor* dan 84 persen *top executive* percaya bahwa karyawan dengan *sense of humor* bisa mengerjakan tugasnya dengan lebih baik. Di samping itu, mereka juga terinspirasi Presiden Eisenhower yang mengatakan, "Selera humor adalah bagian dari seni kepemimpinan, seni pergaulan, dan seni menuntaskan urusan."[1] Presiden yang lekat dengan karakter serius itu saja percaya bahwa humor perlu untuk memenangkan perang, membangun jalan tol, dan lain-lain. Ini mestinya menjadi sinyal agar kita juga mempelajarinya.

Humor yang dikedepankan adalah *instrument leadership* untuk menciptakan suasana kerja yang lebih cair, memba-

1 Terjemahan dari "*A sense of humor is part of the art of leadership, of getting along with people, of getting things done.*"

Dr. Jennifer Aaker saat menyampaikan poin-poin penting soal humor di webinar *Humor Resources Department*.

ngun hubungan yang solid dengan tim (*employee engagement*), dan menumbuhkan kebahagiaan berkelanjutan. Soal ini juga disampaikan oleh Jennifer dan Naomi di kelasnya, "Ini bukan semata tentang menyampaikan lelucon. Ini tentang menumbuhkan kegembiraan."[2]

Menyimak buku Jennifer Aaker dan Naomi Bagdonas, *Humor, Seriously:* Why *Humor is a Secret Weapon in Business and Life*, saya mendapat penjelasan dalam ilustrasi berjudul: *Laughter, the Brain Cocktail*. Saya kutip di sini.

> "Ketika kita tertawa, otak kita melepaskan campuran hormon yang membuat kita merasa lebih bahagia (dopamin), lebih percaya (oksitosin), stres berkurang (rendah kortisol), dan bahkan sedikit euforia (endorfin)."[3]

Dengan menghadirkan humor dalam interaksi profesional di tempat kerja, kita sudah menghadirkan campuran hormon yang kuat kepada rekan kerja, dan dengan demikian bisa mengubah kimia otak mereka dan kita sendiri.

Itu dari perspektif ilmu syaraf. Ada juga hasil penelitian perilaku yang mengatakan bahwa menggunakan humor dalam bisnis akan mampu meningkatkan:

2 Terjemahan dari "*It's so much less about telling jokes. It's about cultivating joy*."

3 Jennifer Aaker dan Naomi Bagdonas, *Humor, Seriously: Why Humor Is a Secret Weapon in Business and Life (And How Anyone Can Harness It. Even You.)* (Random House, 2020), hlm. 43. Kutipan tersebut merupakan terjemahan dari, "*When we laugh, our brains release a cocktail of hormones that make us feel happier* (*dopamine*), *more trusting* (*oxytocin*), *less stressed* (*lower cortisol*), *and even slightly euphoric* (*endorphins*)."

Kuasa: mengangkat persepsi orang lain terhadap status dan kecerdasan kita, memengaruhi perilaku dan cara mereka mengambil keputusan, dan membuat gagasan kita lebih mudah diingat.

Ikatan: mempercepat langkah menuju rasa percaya dan pengungkapan diri kita dalam sebuah hubungan baru, dan seiring waktu membuat kita merasa lebih puas dengan hubungan kita bersama orang lain.

Kreativitas: membantu kita melihat koneksi yang sebelumnya terlewatkan dan membuat kita merasa cukup aman secara psikologis untuk berbagi ide yang berisiko atau tidak biasa.

Ketahanan: mengurangi stres, memungkinkan kita untuk lebih cepat bangkit dari kekalahan.

Mark Twain, sastrawan besar Amerika, pun meneguhkan bahwa, "Umat manusia hanya memiliki satu senjata yang sangat efektif dan itu adalah tawa."[4]

#CURHATSTAF

Saya pernah menggelar satu jam diskusi melalui Twitter, setiap Kamis, selama enam bulan, yang hasilnya kemudian saya tampilkan dalam buku *#CURHATSTAF*. Beberapa warganet juga menggambarkan suasana yang mereka alami tentang bagaimana humor beredar di dunia kerja mereka.

4 Terjemahan dari "*The human race has only one really effective weapon, and that is laughter*."

Semuanya menyiratkan harapan mereka untuk mendapatkan tempat kerja yang membolehkan canda dan tawa.

> "Bos melarang kami bercengkerama di kantor. Itu sama dengan tidak bekerja, katanya."[5]
>
> "Bos gue, ketawa 'aja diatur. Kata dia: Nanti disangka kita tidak ada kerjaan."[6]

Bahkan keseharian di tempat kerja yang miris tapi mengandung humor turut dijadikan bahan candaan di antara karyawan. Seorang karyawan pernah mencuit begini.

> "Selamat pagi, Pak."
> "Ya, kamu siapa?"
> "Saya anggota baru tim Bapak."
> "Oooooh…"
> Kemudian hening.

Masih banyak lagi komentar di buku itu, yang mudah-mudahan bisa membantu para pimpinan untuk lebih tulus mendengarkan timnya, untuk menangkap aspirasi mereka.

5 Josef Bataona, *#CURHATSTAF: Seni Mendengarkan bagi Para Pemimpin* (Penerbit Buku Kompas, 2017), hlm. 42.
6 Josef Bataona, *ibid*, hlm. 68.

OH BE JOYFUL (OBJ)

OBJ hanyalah sarana untuk menciptakan suasana gembira. Namun, tujuannya tidak berhenti di situ. Tujuan akhirnya adalah menghadirkan suasana kerja yang bisa menciptakan semangat kreatif dan inovasi, meningkatkan produktivitas, seperti bunyi laporan kami ke kantor Region dan Global tentang OBJ 2000/2001.

> OBJ lokal yang diadakan setiap Maret selalu menjadi perayaan sejati keberhasilan semangat perusahaan, digunakan untuk meluncurkan inisiatif dan suara kami. Tahun ini, temanya adalah 'menciptakan perbedaan nyata'. Tahun lalu adalah *Speed* dan tahun sebelumnya *Star Trek*. Maafkan kostum-kostum kami yang akan Anda lihat. Jika kami terlihat seperti berasal dari planet lain, itulah tujuan utama hari itu. Itu adalah kesempatan kami untuk bersukaria."

Dalam perjalanan karier saya, banyak inisiatif dengan nama berbeda-beda yang telah diimplementasikan dengan memberdayakan karyawan dari berbagai unit atau divisi. Kreativitas merekalah yang digugah untuk menciptakan berbagai program, baik kecil ataupun besar, agar bisa menciptakan *fun*, tawa, dan canda di tempat kerja.

Walau setiap program sengaja diberi nama beda-beda, tapi tujuannya satu—seperti kata Jennifer dan Naomi—menciptakan *brain cocktail* yang namanya tertawa. Atau dalam konteks perusahaan kami: *An occasion to be joyful* sebagai sarana untuk tumbuh-kembang semangat kreatif dan inovasi dan peningkatan produktivitas kerja.

> "Manajer yang memiliki selera humor itu lebih memotivasi dan dikagumi. Karyawan mereka lebih terlibat. Tim mereka lebih mungkin untuk memecahkan tantangan kreativitas."[7]
>
> – Jennifer Aaker dan Naomi Bagdonas

7 Terjemahan dari "*Managers with a sense of humor are more motivating and admired. Their employees are more engaged. Their teams are more likely to solve a creativity challenge*," dari buku Jennifer Aaker dan Naomi Bagdonas, *Humor, Seriously:* Why *Humor is a Secret Weapon in Business and Life (And How Anyone Can Harness It. Even You.)* (Random House, 2020).

“

Dalam tatanan bisnis dan politik era kini, pemimpin yang karakternya suka mendominasi (*dominating leader*) sudah mulai tergeser dengan pemimpin yang suportif (*empowering leader*). Ciri-ciri *dominating* leader adalah terobsesi dengan kekuasaan, enggan memberdayakan kolega dan stafnya (karena bagi mereka itu artinya membagi kekuasaan yang harusnya mereka kuasai sendiri), serta tidak nyaman berhumor. Pasalnya, humor mempromosikan kesetaraan sosial dan mendobrak *status quo*. Kalaupun pemimpin seperti ini berhumor, kecenderungannya adalah memakai humor yang merendahkan orang lain.

— John Morreall, pemikir dan peneliti humor,
dari *Laughing All the Way: Your Sense of Humor Don't Leave Home Without It* (Motivational Press, 2016).

”

KANTOR ANTIHOROR

YASSER FIKRY

"Bersenda gurau ketika bekerja justru meningkatkan produktivitas dan kesetiaan karyawan."

– CHRIS ROBERT, MISSOURI-COLUMBIA'S UNIVERSITY

BEBAN KERJA DAN KONFLIK dengan rekan kerja bisa jadi hanyalah sedikit dari sekian banyak masalah di lingkungan kerja. Namun, rivalitas personal atau antarbagian jelas akan menambah kompleksitas permasalahan dan membuat segalanya makin rumit. Jika dibiarkan berlarut-larut, hal ini sangat mungkin akan mengganggu kinerja dan produktivitas. Keadaan ini seolah menyaingi situasi mencekam dalam film horor. Bedanya, film horor punya durasi yang pasti, sedangkan horor di kantor akan setia—senantiasa hadir tanpa henti.

Berdasarkan keresahan tersebut, IHIK3 menginisiasi sebuah diskusi bertajuk *Humor in de Kantoor* yang digelar berkat kerja sama dengan Ke:kini Ruang Bersama yang saat itu sedang merayakan ulang tahun keduanya. Pembicaranya adalah para pemimpin perusahaan yang berbagi pe-

ngalaman seputar manfaat humor di perusahaan yang dipimpinnya. Diskusi yang dihadiri peserta dari beragam kalangan ini diharapkan dapat mengabarkan pada dunia kerja akan pentingnya penggunaan humor di kantor.

Acara pada 31 Agustus 2018 di Jalan Cikini Raya, Jakarta Pusat itu dibuka dengan pengakuan P. Sartono, mantan Komisaris PT Telkom yang masih aktif bekerja pada usia 74 tahun. Beliau berbagi pengalamannya menggunakan humor dalam berkomunikasi dengan staf dan pimpinan, termasuk mengajak makan staf untuk mempererat hubungan serta memperlancar komunikasi. Baginya, humor membuatnya makin dekat dengan karyawan.

Setelah itu, giliran Ricardo Simatupang menceritakan pengalamannya selaku Direktur Utama di Bank Perkreditan Rakyat Perdana yang memasukkan humor dalam visi-misi perusahaan. Ia mengakui bahwa kantornya mengalami peningkatan produktivitas, yang tentu berimplikasi pada peningkatan laba, setelah karyawannya mengikuti pelatihan *Humor in de Kantoor* dari IHIK3 dan menerapkan humor di kantor. Padahal, perusahaannya mengurusi bidang usaha yang serius, yaitu perbankan yang isinya angka-angka. Ternyata, humor dapat pula diterapkan di tempat yang serius.

Pembicara selanjutnya adalah Permana Adi Saputra, Vice Managing Partner PB Taxand. Ia memaparkan pengalamannya menyelundupkan humor ke dalam perusahaannya yang menangani masalah pajak (yang lagi-lagi juga serius). Menurutnya, humor di kantor itu harus situasional, jangan sampai ada orang yang tersakiti, sehingga lebih enak kalau itu berupa *sharing* pengalaman lucu kita.

ATAS Yasser Fikry (kiri) dan Novrita Widyastuti berbicara di sesi diskusi *Humor in de Kantoor*.

BAWAH Danny Septriadi (berdiri paling kiri) mengenalkan *Six Levels of Humor* dalam sesi diskusi *Humor in de Kantoor.*

ATAS Novrita (kiri), Yasser (tengah), dan Danny (kanan)
dalam sesi diskusi *Humor in de Kantoor*.
BAWAH Novrita dan Yasser mengapit para pembicara di diskusi *Humor in de Kantoor*.

Aldy, seorang pimpinan perusahaan yang mewakili kaum milenial, berbagi pengalaman tentang bagaimana menjaga kekompakan dengan memasukkan unsur humor dalam tim. Humor terbukti dapat menjadi alat komunikasi di perusahaannya yang terdiri atas berbagai generasi, dari generasi milenial sampai generasi X. Ia juga biasa menggunakan humor untuk mencari inspirasi karena perusahaannya bergerak di industri kreatif yang banyak membutuhkan ide-ide segar.

Setelah rehat lima menit, acara dilanjutkan dengan paparan Danny Septriadi, pendiri IHIK3, mengenai *Six Level of Humor*. Paparan ini penting, karena baru setelah seseorang tahu ia berada di level humor yang mana, ia dapat mengukur seberapa optimal penggunaan humornya.

Selanjutnya, Novrita Widiyastuti dan saya memaparkan sejumlah hal, dari kekhawatiran umum dalam menggunakan humor karena dianggap dapat mengganggu operasional perusahaan, hingga formula humor yang dapat digunakan. Selain itu, kami juga menyampaikan etika berhumor di kantor, apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Akhirnya, acara ditutup dengan mempersilakan dua orang peserta membawakan cerita lucu di hadapan peserta lain.

Acara hari itu jelas membanggakan bagi IHIK3 karena dihadiri beragam kalangan, dari instansi pemerintah seperti Kemenkominfo, perusahaan swasta seperti Bank Perkreditan Rakyat Perdana, sampai perusahaan minyak dan telekomunikasi. Animo peserta membuktikan adanya kebutuhan mendesak dari dunia usaha untuk dapat meningkatkan produktivitas dengan cara yang lebih menyenangkan. Di sisi lain, para pimpinan dalam perusahaan biasanya sepakat

akan pentingnya humor dalam bekerja. Sebagian besar dari mereka hanya belum tahu bagaimana cara memulainya.

Pada dasarnya, *Humor in de Kantoor* tidak bermaksud mengubah kantor menjadi panggung *stand-up comedy* atau mendorong pimpinan menjadi badut, apalagi menjadikan pekerjaan sebagai bahan tertawaan. *Humor in de Kantoor* adalah pendekatan yang memungkinkan segenap pihak dalam perusahaan supaya dapat bekerja dengan baik tanpa merasa tertekan. *Humor in de Kantoor* tentu tidak bisa digunakan secara sepihak, karena penggunaan humor dalam pekerjaan membutuhkan konsensus kesepahaman kolektif, guna mengubah tempat kerja menjadi Kantor yang Antihoror.

“

Banyak orang percaya humor berkorelasi dengan kecerdasan seseorang. Saya tidak mau terjebak dalam perdebatan apakah hal tersebut benar, tetapi saya percaya, semakin banyak humor yang bisa Anda bawa ke lingkungan kerja, semakin terlihat pintar Anda di mata kolega. Nah, di dunia kerja, ketika kita sudah dipersepsikan sebagai orang yang cerdas— walaupun sebenarnya kita tidak cerdas-cerdas amat—ini adalah aset yang sangat penting dalam karier kita. Jadi, humor adalah cara yang paling mudah dan aman untuk berpura-pura menjadi orang cerdas.

— Scott Adams; pencipta komik strip Dilbert dan satiris,
dari seri komik strip Dilbert, *The Joy of Work* (HarperCollins, 1998).

”

TIGA TAHAP MENGHUMORKAN BANK

YASSER FIKRY dan NOVRITA WIDIYASTUTI

SELAMA INI, PELATIHAN yang dilakukan perusahaan seringkali mengenai kemampuan teknis (*hard skills*) belaka. Kemampuan *soft skills* seringkali terlupakan, bahkan sama sekali tidak pernah diberikan. Akan tetapi, pada 19 Mei 2018, ada hal berbeda yang terjadi di BPR Perdana di Cimanggis, Depok. Bedanya adalah karena IHIK3 diberi kesempatan untuk memberikan pelatihan implementasi humor di tempat kerja (*Humor at Work*) kepada para pimpinannya.

Supaya lebih efektif dan tepat pada sasaran, pelatihan dibagi menjadi tiga tahap, yaitu (1) *Assessment,* untuk menggali kebutuhan humor yang diinginkan; (2) Pelatihan, dengan materi yang disesuaikan dengan hasil *assessment*, dan (3) Evaluasi, untuk mengetahui hasil pelatihan.

Dalam *assessment*, dilakukan pemetaan *sense of humor* dan kebutuhan humor dari para pimpinan dan karyawan di BPR Perdana. *Assessment* dilaksanakan pada 16 April 2018 dengan cara *focus group discussion* (FGD) yang menggali informasi dengan melibatkan para pimpinan, termasuk Ricardo Simatupang sebagai Direktur Utama BPR Perdana. Sementara di paruh kedua, FGD dilakukan bersama para karyawan. Selain untuk mendapatkan semua masukan terkait humor, kedua diskusi tersebut dilakukan untuk mendapatkan informasi penting, seperti siapa saja *Humor transmitter* yang ada di BPR Perdana. *Humor transmitter* adalah orang yang dianggap lucu dan selalu membawa suasana ceria di kantor. Peran *humor transmitter* sangat penting, karena melalui merekalah penempatan humor dalam bekerja bisa berjalan dengan baik. Setelah itu, para pimpinan yang nantinya akan menjadi peserta pelatihan diminta untuk mengisi kuesioner untuk mengetahui *humor style* setiap individu.

Data-data tersebut penting karena semua hasil pemetaan *sense of humor*, kuesioner, dan FGD akan menjadi dasar pembuatan materi pelatihan, yang kemudian dielaborasi dengan turut merujuk koleksi buku IHIK3 di The Library of Humor Studies untuk mempertajam materi.

Tahap kedua adalah melakukan pelatihan di kantor BPR Perdana. Dimulai pada pukul 9 pagi, pelatihan diawali dengan paparan hasil *assessment* dengan judul "Menembus Batas Humor" oleh Novrita Widiyastuti selaku Chief Executive Officer IHIK3. Setelah itu, pelatihan dilanjutkan Yasser Fikry selalu Chief Creative Officer IHIK3 yang memaparkan "Pengantar Humor" untuk memberikan ilustrasi mengenai apa itu humor, baik dari penamaan mau-

Suasana pelatihan *Humor at Work* untuk karyawan-karyawan BPR Perdana.

pun manfaat, serta kaitannya dengan aktivitas pekerjaan di kantor. Pada paruh ketiga pelatihan, Danny Septriadi selaku pendiri IHIK3 memaparkan tentang *Humor Quotient* dan pengalaman menggunakan humor dalam bidang pekerjaan yang sama sekali tidak punya kaitan langsung dengan humor. Setelah itu, pelatihan direhatkan sejenak untuk memberikan waktu salat.

Pada pukul 12.30, pelatihan kembali dilanjutkan dengan materi inti yaitu "Berkawan dengan Humor". Materi ini berisi penjelasan mengenai penggunaan humor dan kaitannya dengan *interpersonal humor*, *leadership humor, public speaking* yang menggunakan humor, dan penggunaan humor karyawan ke pimpinan. Pelatihan ini juga memberi kesempatan kepada peserta untuk langsung mempraktikkan ilmu yang didapat, dipadukan dengan materi humor yang dekat dengan diri mereka. Pelatihan yang berjalan kurang lebih 6 jam ini berlangsung santai dan penuh tawa. Puasa Ramadan yang baru berlangsung pada hari ketiga menjadi tak terasa lama.

Tahap ketiga pelatihan ini, yaitu evaluasi, dilaksanakan satu bulan setelah tahap kedua, dengan kembali melakukan FGD dan wawancara kepada pimpinan untuk melihat perkembangan sebelum dan sesudah pelatihan.

Pelatihan *Humor at Work* di BPR Perdana membuktikan bahwa humor hadir bukan untuk mengurangi kewibawaan, bukan juga sebagai virus pengganggu dinamika pekerjaan apalagi biang keladi ketidakseriusan. Humor justru hadir sebagai pelumas komunikasi untuk melancarkan interaksi antara karyawan dan pimpinan, sebagai pelentur kekakuan yang melemaskan ketegangan, dan yang paling

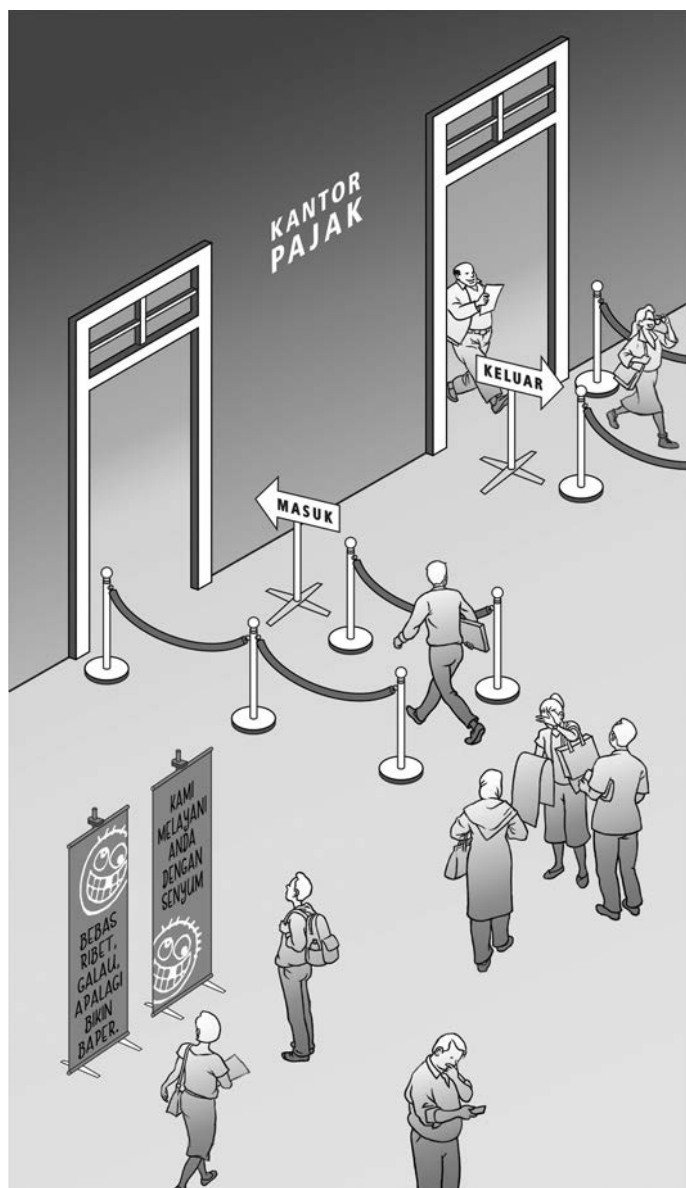
penting sebagai oase di tengah tuntutan pekerjaan dan beban target tahunan.

Di sisi lain, penggunaan *Humor at Work* adalah konsensus kesepahaman kolektif: penggunaannya harus melibatkan semua pihak di dalam perusahaan sehingga pelaksanaannya tidak bertepuk sebelah tangan, dan untuk itu IHIK3 menyampaikan apresiasi setinggi-tingginya kepada Bapak Ricardo selaku Direktur Utama BPR Perdana karena ide pelatihan ini justru datang langsung dari beliau yang menginginkan pelatihan yang berbeda dari biasanya. Ini merupakan bukti bahwa beliau adalah seorang pemimpin yang visioner dan *out of the box*.

KANTOR
PAJAK

KELUAR

MASUK

KAMI
MELAYANI
ANDA
DENGAN
SENYUM

BEBAS
RIBET,
GALAU,
APALAGI
BIKIN
BAPER.

HUMOR MERANGSEK PAJAK

ULWAN FAKHRI

KETIKA MENDENGAR PERTANYAAN "Apa enaknya jadi petugas pajak?", pasti ada saja orang yang sehari-harinya tidak mengemban profesi itu yang bisa lancar menyebutkan bermacam-macam hal yang baginya dianggap sebagai 'kenikmatan'.

Namun, sebaliknya, kalau pertanyaannya "Apa sih enggak enaknya menjadi petugas pajak?", orang itu bisa jadi bakal memilih diam, berasa lagi bingung mencari tantangan dalam profesi ini. Padahal seperti profesi-profesi lain, para petugas pajak juga punya beban dan tantangan pekerjaan yang tak sepele.

Pertama, tanggung jawabnya besar sekali terhadap negara, bahkan mereka termasuk unsur penting dalam pertahanan negara kita. Bagaimana tidak, petugas pajak turut memanggul beban kestabilan perekonomian Indonesia.

Peran ini pun terasa kian sentral ketika dunia dan negara kita diserang pandemi COVID-19.

Di samping itu, sebagai manusia biasa, mereka juga punya problem pribadi. Misalnya, saat melayani para wajib pajak yang terkadang kelakuannya juga ajaib. Namun, mau tidak mau, mereka tetap memberikan pelayanan optimal.

Bagi para awak Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Muara Bungo, Jambi, pandemi membawa pengalaman menantang baru bagi mereka. Mayoritas dari mereka adalah para pendatang yang biasa memanfaatkan momen Lebaran untuk berkumpul sejenak dengan keluarga. Namun, mereka mau tidak mau harus menjalankan imbauan dari pemerintah untuk tidak mudik saat Hari Raya Idul Fitri 2021/1442 H demi kepentingan yang lebih besar: menjaga keselamatan diri sendiri dan keluarga.

Walau KPP Muara Bungo sudah memiliki kafe khusus pegawai dan acara *informal gathering* rutin yang bisa dimanfaatkan untuk melepas penat pekerjaan dan memperkuat relasi kekeluargaan antarkolega, Joko Galungan, Kepala KPP Muara Bungo, merasa hal itu belum cukup. Ia pun menyediakan kesempatan khusus bagi para koleganya untuk beraspirasi, melepas stres, sembari tertawa bersama dengan menggelar sesi daring "Membangun Intelegensi Humor" yang berkolaborasi dengan IHIK3, pada 19 Mei 2021.

"Seperti diketahui, pandemi ini menghalangi kita semua untuk mudik. Belum lagi, kita juga harus berhadapan dengan isu-isu lainnya, sehingga rasanya kita perlu cari cara untuk melepaskan sumbatan-sumbatan di pikiran kita. Nah, di sinilah saya rasa perlunya kita kenal dengan humor," papar Joko saat memberi sambutan.

Joko Galungan, Kepala KPP Muara Bungo (atas); Fernandez, pegawai KPP Muara Bungo (tengah); dan Maman Suherman (bawah) dalam sesi daring Membangun Intelegensi Humor.

○

□

○ IHIK3 saat berinteraksi dengan salah satu pegawai KPP Muara Bungo, Amri, di sesi daring Membangun Intelegensi Humor.

□ Yogi, pegawai KPP Muara Bungo dalam sesi daring Membangun Intelegensi Humor.

Tak cukup sampai di sana, ia pun secara spontan melepas dasi dan melonggarkan kerah seragamnya di depan hadirin sebagai simbol bahwa forum ini adalah forum yang aman untuk menyuarakan apa pun tanpa ada batasan antara pimpinan dan staf. Joko sendiri hadir dan mendengarkan sampai sesi berakhir.

Inti dari sesi 90 menit itu adalah memberikan kesempatan bagi pegawai KPP Muara Bungo untuk membagikan cerita dan keluh kesahnya selama bekerja. Kemudian, fasilitator IHIK3, Yasser Fikry dan Novrita Widiyastuti, memberikan tips melatih perspektif humor. Sebab apakah suatu kejadian bisa menjadi tragedi atau komedi sangat tergantung pada cara pandang kita.

Salah satu peserta yang buka suara adalah Amri Utomo yang bertugas di bagian umum KPP Muara Bungo. Alih-alih menjadikan tantangan sebagai beban, ia memilih untuk melihatnya sebagai sisi unik pekerjaan. “Saya kebetulan mengurusi urusan mata air sampai air mata, dari perkawinan sampai perceraian pegawai. Nah, teman-teman ini saat menikah rajin lapor ke kantor biar dapat tunjangan tambahan. Eh, tapi begitu cerai, pada lupa lapor,” papar Amri sambil tertawa.

Pegawai KPP Muara Bungo lainnya, Fernandez, juga membagikan pengalamannya. “Dimarahi dan diancam sama wajib pajak sudah jadi makanan sebulan-bulanlah bagi saya —untungnya memang enggak sehari-hari juga sih,” ujarnya dengan nada guyon.

Ia mengaku belum berani meredakan emosi wajib pajak dengan humor. Yang Fernandez takutkan, si wajib pajak malah makin marah. Alhasil, ia lebih memilih untuk me-

nunjukkan sikap sabar. "Tapi saya enggak apa-apalah dimarahi. Saya lebih takut kepada wajib pajak yang sama sekali tidak ada respons: mengancam enggak, marah enggak, terima saja. Padahal kalau di kasus orang lain, reaksinya biasanya enggak terima. Saya takutnya dia punya 'ilmu lain', tiba-tiba kita enggak bisa pulang ke rumah 'aja," lanjut Fernandez saat membagikan pengalamannya yang mengerikan sekaligus menggelikan.

Yasser Fikry, Chief Creative Officer dan fasilitator IHIK3, kemudian memberikan masukan agar tidak memaksa melempar candaan ketika lawan bicara sedang meledak-ledak. Sebab, mengetahui kapan menggunakan humor juga bagian dari intelegensi humor itu sendiri. "Kalau sudah marah memang baiknya jangan dibercandain. Salah satu trik saya menghadapi orang yang sedang marah adalah dengan memasang muka memelas. Biasanya cara ini efektif untuk menurunkan tensi, karena susah kalau orang lain sedang tinggi emosinya, kita malah berusaha lebih tinggi dari dia," beber komedian sekaligus akademisi itu.

> **"SALAH SATU TRIK SAYA MENGHADAPI ORANG YANG SEDANG MARAH ADALAH DENGAN MEMASANG MUKA MEMELAS."**
> — Yasser Fikry

Ternyata, sejumlah pegawai KPP Muara Bungo mengaku tidak hanya mengaplikasikan humor secara pribadi untuk merilis stres, tapi sudah menggunakan humor dengan wajib pajak. Yogi Abdurrahman, salah satu pegawai senior KPP Muara Bungo, membagikan pengalamannya menggunakan humor yang sederhana saat menghadapi wajib pajak. Sebelum bertugas di Muara Bungo, Yogi pernah mengha-

dapi seorang wajib pajak yang mengamuk karena rekan sekantornya tidak memberikan pelayanan yang prima.

"Wah, Bapak baru sebentar saja ketemu dia sudah pusing. Saya tiap hari sama dia, Pak, sebelahan, sudah setahun ini malah. Saya juga pusing, Pak!" seloroh Yogi. "Ya sudah Bapak duduk sini saja, biar saya bantu." Yogi mengakui, komentar itu mampu meredakan emosi. "Dengan empati dan humor, wajib pajak tadi akhirnya bisa mengerti. Yang terpenting, kami juga menawarkan solusi kepada mereka."

Sesi ini ditutup dengan notulensi dari Maman Suherman. Pria berkepala plontos itu berpesan agar rekan-rekan di KPP Muara Bungo memaknai kejadian-kejadian di dalam pekerjaannya sebagai tempaan untuk menjadi manusia yang lebih baik lagi ke depannya. Ia bilang, humor bakal sangat membantu kita menjalani proses tersebut. "Teruslah bekerja sebagaimana Anda lakukan sejauh ini. Stres adalah bagian dari kehidupan. Pelajari, nikmati, dan aplikasikan cara memanajemen amarah. Kemudian, teruslah tertawa, sebelum tertawa itu dikenakan pajak," ujar duta literasi sekaligus *advisor* IHIK3 itu.

Novrita Widiyastuti, Chief Executive Officer sekaligus fasilitator IHIK3, mengapresiasi antusiasme peserta dan inisiatif KPP Muara Bungo untuk mengadaptasi humor sebagai bagian dari pekerjaan. "Ini adalah kerja sama perdana IHIK3 dengan instansi pajak. Persiapan kami yang berjam-jam untuk acara ini, dari mengonsep acara, diskusi dengan Pak Joko Galungan, sampai riset dengan sejumlah karyawan KPP Muara Bungo, alhamdulillah bisa diterima dengan baik. Kami sempat kaget juga ternyata ada beberapa perwakilan KPP lain yang ikut hadir dan katanya mereka

berminat untuk bikin acara serupa di KPP-nya sendiri dengan menggandeng IHIK3," tandas Novri.

Walaupun durasi acara sangat terbatas dan tidak cukup untuk menampung semua cerita dan keluh kesah, setidaknya rekan-rekan di KPP Muara Bungo sudah saling belajar bahwa humor dapat digunakan dalam situasi sehari-hari hingga situasi yang menguji kesabaran. Sebab humor bisa dimanfaatkan untuk menjaga kewarasan dalam diri maupun untuk menurunkan tensi saat berbicara dengan orang lain.

“

Seperti kata pepatah “di mana bumi dipijak, di situ langit dijunjung”, Anda perlu mengikuti atau menyesuaikan medium yang Anda gunakan dalam berhumor. Ya, humor dalam lingkungan profesional bisa dihadirkan dari mana saja: ucapan atau verbal, teks dalam *email*, hingga konten *slide* presentasi. Saat sudah menarget di medium mana Anda ingin menyampaikan humor, Anda juga perlu menentukan jenis humor dan memperkirakan sejauh apa respons orang lain. Ketika Anda menghadirkan humor dalam obrolan, relatif mudah untuk memperkirakan momentum yang pas sekaligus membaca reaksi orang lain atas humor Anda. Namun, beda cerita ketika Anda mencoba menghadirkan humor dalam *chat* atau *email*. Jelas, respons dari orang lain tidak akan sespontan obrolan dan humor Anda, juga rawan ditangkap berbeda—maka dari itulah emoji diciptakan! Karakteristik me dium dalam berhumor menentukan bagaimana Anda menyampaikan humor dan bagaimana orang lain meresponsnya.

— Andrew Tarvin, pelatih humor, dalam *Humor That Works: The Missing Skill for Success and Happiness at Work* (Page Two, 2019).

”

Baru 2 menit saya mulai presentasi, kenapa hampir seisi ruangan ini serentak pamit ke kamar kecil?

Adakah sesuatu yang sungguh serius?

Bapak serius banget lucunya.

Mereka tak dapat menahan gelak tawa. Dan sekarang terbahak-bahak di luar sana.

LOKAKARYA: HOW TO INFUSE HUMOR TO YOUR PITCH

MENGHUMORKAN PRESENTASI DAN MEMPRESENTASIKAN HUMOR

YASSER FIKRY

ERA KINI, KELANCARAN suatu pekerjaan turut ditentukan oleh kemampuan kita mengkomunikasikannya. Maka dari itu, presentasi menjadi krusial.

Bagi beberapa orang, aktivitas presentasi hanyalah penyampaian materi. Akan tetapi, esensi dari presentasi adalah kemampuan menyampaikan materi secara baik dan membekas di benak orang lain, lebih-lebih klien. Tentu, tidak mudah melakukannya, apalagi kalau kita ingat tatapan menganalisa dari seorang klien yang sering bikin gentar saat kita baru mau memulai presentasi.

Misi utama lokakarya *How to Infuse Humor to Your Pitch* yang diselenggarakan IHIK3 bersama meetdesk dan workout.id di Jakarta pada 1 Maret 2017 adalah mengikis persepsi bahwa humor tidak punya tempat di dalam presentasi.

Sebagai pemateri dalam lokakarya ini, saya coba untuk mengukur terlebih dahulu seberapa apresiatif para peserta dalam mengapresiasi humor. Hemat saya, ini permulaan yang remeh, tetapi perlu karena seseorang baru bisa menggunakan humor ketika mereka bisa mengapresiasinya.

Lantas bagaimana caranya? Sesederhana mencoba tertawa ketika melihat hal yang dianggap lucu, baik berupa tulisan, perkataan, tingkah laku, gambar, video, dan sebagainya. Kelihatannya cukup mudah, tetapi bagi orang yang sangat analitis, tertawa membutuhkan alasan yang logis. Di sinilah saya mencoba mendalami audiens saya lebih lanjut. Untuk melihat sejauh mana peserta dapat menerima hal tersebut, saya menyajikan sebuah video humor berdurasi tiga menit kepada peserta sebagai acuan atas seberapa apresiatif mereka terhadap humor.

SETELAH MEMBANTU PESERTA untuk merefleksikan tingkat apresiasi terhadap humor, saya mencoba masuk ke hal yang lebih teknis.

Pada saat pelatihan itu, formula yang saya paparkan adalah MAP (*Material, Audience, Presenter*), yang merujuk pada buku *Comedy Writing Secrets* edisi kedua. Namun, di sini, izinkan saya menjelaskan formula yang lebih baru dari edisi ketiga buku tersebut, yang kemudian kami gunakan dalam pelatihan-pelatihan selanjutnya, yaitu MAPP (*Material, Audience, Presenter, Purpose*).[1]

1 Mengenai formula MAP (Material, Audience, dan Performer), lihat: Mel Helitzer dan Mark Shatz, *Comedy Writing Secrets: The Best-Selling Book on How to Think*

Dalam presentasi, humor menjadi bagian dari Materi yang disampaikan kepada Audiens oleh Pemateri atau *Presenter* dengan tujuan (*Purpose*) tertentu. Jelas, keempatnya sangat terkait erat. Konstelasi ini penting dalam praktik penyampaian humor dalam presentasi, karena model ini menjadi gambaran sederhana sebelum para peserta terjun langsung.

Untuk berhumor, Pemateri harusnya berangkat dari pertanyaan, "Apa tujuan dia dalam memberikan humor?" Apakah sebagai *ice breaker* semata, mengedukasi, atau murni menghibur. Dengan mengetahui *Purpose*, maka Pemateri layaknya sadar untuk memanfaatkan humor sebatas memenuhi tujuannya, tidak kurang apalagi berlebihan.

Setelah *Purpose*-nya jelas, Materi humor yang ingin dibawakan Pemateri hendaknya telah disiapkan dan disesuaikan dengan minat para Audiens. Hal ini ditujukan agar Audiens berkenan memperhatikan dan bahkan mau merespons stimulus humor yang dilempar si Pemateri.

Di sisi lain, Pemateri sendiri sebaiknya memang membawakan humor yang sesuai dengan persona atau karakternya. Gampangnya begini, jika Pemateri memberikan humor mengenai topik yang tidak sesuai dengan karakter atau pembawaannya, mungkin humornya tidak akan bekerja dengan baik karena ia tidak memahaminya. Tak berhenti di sana, apabila Pemateri cenderung membawakan Materi humor

Funny, Write Funny, Act Funny, And Get Paid For It (Writer's Digest Books; Second Edition, 2005). Sementara mengenai formula MAPP (Material, Audience, Performer, dan Purpose), lihat: Mark Shatz dan Mel Helitzer, *Comedy Writing Secrets: The Best-Selling Guide to Writing Funny and Getting Paid for It* (Writer's Digest Books; Third Edition, 2016).

dengan topik tertentu, Audiens lama kelamaan bakal mengasosiasikan topik tersebut dengan si Pemateri.

Kalau topiknya positif, ya mungkin tidak jadi problem besar. Namun, kalau topiknya negatif, seperti seputaran toilet dan ranjang, bisa-bisa karakter Pemateri tercoreng.

SESI YANG PALING MENYENANGKAN dari setiap lokakarya humor dan *public speaking* yang dijalankan IHIK3 adalah sesi tanya jawab. Sebab di sinilah saya pribadi merasa terhibur, melihat orang-orang yang serius dan antusias untuk menelaah humor.

Nah, pertanyaan yang sering keluar dari peserta, termasuk dalam lokakarya kali itu, adalah momentum melempar humor. Ini pertanyaan penting. Apalagi karena kebanyakan orang ketika melakukan *public speaking* dan ingin memasukkan unsur humor malah memosisikan dirinya seperti komedian: harus melucu setiap saat.

Padahal, humor itu layaknya fotografi. Dalam dunia fotografi, momen yang tepat akan memunculkan karya yang indah nan artistik. Nah, berkaca dari fotografi, humor pun membutuhkan momen yang tepat untuk digunakan. Dengan begitu, seorang pemateri tidak perlu terus-menerus berhumor karena dia memang bukan komedian.

Meskipun terkesan sulit dipraktikkan, proses pembacaan situasi dan penggunaan materi humor yang terukur justru akan menjamin penggunaan yang tepat sasaran. Jadi, Anda selaku pembicara tidak perlu melucu setiap saat untuk diingat sebagai ‘pembicara yang humoris’.

Lokakarya hari itu ditutup dengan *dos and don'ts* penggunaan humor dalam presentasi. Mengapa penting mengetahui batasan-batasan yang tidak boleh dilanggar dalam menyampaikan humor? Dampak paling dekat: materi yang Anda sampaikan bisa diterima dan meninggalkan kesan yang baik. Dampak lainnya: dengan memahami dan menerapkan etika berhumor, Anda bisa terlindung dari respons negatif yang mungkin timbul akibat penggunaan humor yang salah.

Saya senang sekali bisa berbagi dengan peserta lokakarya hari itu, yang sekaligus membuktikan bahwa kebutuhan humor di ruang presentasi menjadi sebuah adagium yang tak mungkin dipisahkan.

"

Saya bekerja di salah satu hotel bintang lima yang belum lama berdiri. Lokasinya di daerah Bali dan posisi saya di sana adalah manajer. Nah, salah satu inisiatif hotel tempat saya bekerja di masa pandemi adalah menambah jam istirahat para karyawan. Sebelum COVID-19 melanda, *leader* kami hanya memberikan waktu untuk beristirahat selama 1 jam. Namun, pada masa pandemi, *leader* kami menjadi lebih perhatian. Jam istirahat kami ditambah sampai seminggu, bahkan ada yang diistirahatkan sampai habis masa kontrak kerja. Hehehe.

— Made Ngurah Satria, karyawan hotel

"

RAPAT TAK RAPAT HUMOR HARUS SEMPAT

NOVRITA WIDIYASTUTI

PANDEMI MEMAKSA TIAP ORANG yang bekerja untuk dapat WFH atau *work from home*—bahasa keren 'bekerja dari rumah'. Pada awal-awal pandemi, WFH mungkin menyenangkan karena kita tidak perlu bangun pagi sekali karena takut terkena macet, tidak perlu repot-repot menyiapkan baju rapi tiap pagi dan bekal untuk makan siang. Banyak pula kejadian lucu seputar bekerja dari rumah, mulai gaptek saat menggunakan *video conference*, orang rumah yang belum terbiasa dengan WFH sehingga saat rapat Zoom sering terdengar suara absurd khas rumah di Indonesia, seperti ketokan tukang bakso, musik dangdut dari tetangga sebelah, sampai teriakan ibunda yang menyuruh untuk mengangkat jemuran.

Namun, lama kelamaan timbul juga dampak negatif dari WFH, antara lain: semangat kerja menurun, banyak-

nya gangguan dari orang rumah hingga turunnya produktivitas pegawai. Dampak lain yang juga mengganggu WFH adalah panjangnya *online meeting* atau rapat daring. Saking panjangnya, muncul istilah *meeting marathon*. Bahkan WFH diplesetkan menjadi Work Full Hours (bekerja dengan jam yang penuh). Sering kali terjadi rapat yang diikuti banyak orang yang mengakibatkan kebisingan yang tidak diinginkan. Apalagi jika tempat kerja kita beraliran serius sehingga rapat yang sebentar pun dapat melelahkan, sampai kita bisa mengalami Zoom *fatigue*—kelelahan pegawai setelah terlibat sehari penuh dalam berbagai rapat daring.[1]

Hal inilah yang akhirnya membuat Principal Recipients Tuberculosis (PR-TB) Aisyiyah mengundang IHIK3 untuk berbagi tips cara berhumor di kantor terutama saat rapat, baik *online* maupun *offline*. PR-TB Aisyiyah adalah program Aisyiyah, salah satu organisasi ternama di Indonesia yang fokus menanggulangi TBC berbasis komunitas, yang mendapat mandat dari The Global Fund sejak 2003. Saat itu, PR-TB Aisyiyah dilakukan di 14 provinsi dan 130 kabupaten/kota di Indonesia untuk periode 2018–2020.

Acara webinar *Rapat Tak Rapat Harus Humor* bersama IHIK3 dilaksanakan di tengah-tengah *kick-off meeting* Supervisi Semester 2 Tahun 2020 dengan tema "Peran Masyarakat Sipil dalam Sektor Kesehatan untuk Penanggulangan TBC" pada 8–9 Oktober 2020. Acara untuk para penyuluh TBC dan HIV ini, yang dipimpin oleh Tuti Alawiyah, MSSW, PhD, dihadiri lebih dari 400 orang dari se-

1 Liz Fosslien dan Mollie West Duffy, "How to Combat Zoom Fatigue," *Harvard Business Review*, 29 April 2020. Tautan: https://bit.ly/3DiUiRp

luruh Indonesia. Webinar bersama IHIK3 yang hanya berlangsung satu jam ternyata masih memiliki efek humor hingga *meeting online* keesokan harinya. Menurut narahubung Aisiyah, rapat-rapat sebelumnya berlangsung secara serius dan kaku, sehingga diperlukan IHIK3 yang selain menghibur juga memberikan masukan tentang cara berhumor di kantor.

HUMOR SEBAGAI ALAT PELINDUNG DIRI

Humor bisa menjadi alat pelindung diri (APD) bagi kesehatan mental karena dengan memperbanyak humor, imunitas kita pun akan meningkat. Humor juga bisa menjadi vaksin mental untuk menghadapi saat-saat tragis. Caranya? Saat Anda menghadapi kecemasan, ubah kecemasan itu menjadi sesuatu yang menyenangkan.

HUMOR BISA MENJADI ALAT PELINDUNG DIRI (APD) BAGI KESEHATAN MENTAL KARENA DENGAN MEMPERBANYAK HUMOR, IMUNITAS KITA PUN AKAN MENINGKAT.

Menurut Sean Truman, psikolog di Saint Paul, Minnesota, “Cara mengelola hal yang tidak bisa kita kelola adalah dengan mengolok-olok peristiwanya dan mendapatkan kembali kendali atas diri Anda sendiri dengan menertawakannya. Hal ini adalah gerakan psikologis yang dapat kita buat.”[2] Karena tragedi yang ditambahkan dengan waktu sesungguhnya adalah komedi. Bahkan menurut Ashleigh Brilliant, “Kalau

2 Barbara Goldberg, “Humor is healing”: Laughter soothes nerves during COVID-19 trauma,” *Reuters*, 25 Maret 2020. Tautan: https://reut.rs/3ca2Az9

kita tidak bisa menerima atau mengubah sesuatu, coba tertawakan!"

Walaupun para ahli sudah berpendapat bahwa humor itu banyak manfaatnya, namun masih banyak orang yang merasakan hambatan saat ingin berhumor di kantor: "Takut enggak lucu," "takut kelepasan," "takut terlalu banyak humor," atau "takut menyinggung.". Padahal, jika kita mengetahui ilmu dan tips humor, maka hambatan tersebut seharusnya tidak perlu jadi masalah.

Sebelum mengetahui tips berhumor di kantor, kita kenali dulu ragam humor itu sendiri. Menurut Andrew Tarvin, dalam tulisannya "The 4 Humor Styles", ada empat ragam humor yang sering ditemukan di lingkungan kerja.[3]

Pertama adalah *affiliative humor*, yaitu menghibur orang lain untuk memperkuat hubungan dan tertawa bersama, bukan menertawakan seseorang. Ini jenis humor yang positif dan inklusif, termasuk di dalamnya adalah aktivitas *team building*.

Kedua adalah *self-enhancing humor*, yaitu menemukan hal yang lucu dalam kesulitan hidup dan berusaha tetap positif. Tipe ini berfokus kepada diri sendiri, termasuk di dalamnya adalah *gamifying* pekerjaan atau menjadikan pekerjaan seperti *game* atau bisa juga membaca *e-mail* dengan logat daerah lain di dalam hati.

Ketiga adalah *self-defeating humor*, yaitu melontarkan hal lucu mengenai diri sendiri. Ini adalah humor yang menjadikan diri kita sebagai korban, termasuk di dalamnya

3 Andrew Tarvin, "The 4 Humor Styles," humorthatworks.com. Tautan: https://bit.ly/3nfTTtt

ketika kita mengolok-olok diri sendiri saat memimpin rapat atau ketika kita mengomentari penampilan diri sendiri. Jenis humor ini bisa dilakukan apabila kita berada di posisi yang tinggi dan alasan kita menggunakannya adalah supaya orang lain tahu bahwa kita sebagai pribadi tidak serius-serius amat. Tapi, jangan terlalu sering menggunakan jenis humor ini karena bisa membuat kita dianggap punya kepercayaan diri yang rendah.

Terakhir, adalah *aggressive humor*, yaitu menggunakan humor untuk menjatuhkan orang lain sebagai cara untuk memanipulasi mereka, termasuk di dalamnya berupa komentar sarkasme, mengejek orang lain, atau mengganti nama orang dengan ejekan. Jenis humor ini, sekalipun berguna sebagai katarsis, sebaiknya tidak digunakan di tempat kerja karena tidak akan mengubah situasi kecuali membuat orang tidak suka dengan kita.

TIPS BERHUMOR DI KANTOR

Pertama: pastikan bahwa semua pekerja di kantor dapat mengapresiasi humor. Caranya antara lain dengan:

- Tertawalah saat melihat sesuatu yang menurut Anda lucu
- Perbanyak konsumsi humor
- Berusaha pelan-pelan memahami logika humor
- Berhentilah menganalisa semua hal dan coba untuk tidak baper (bawa perasaan)
- Selalu melihat peristiwa dari perspektif humor
- Berhumorlah secara sadar

Atau carilah *humor transmitter*, yaitu orang yang ceria, suka tertawa, jago observasi, dan pastinya lucu. Kenapa? Karena tertawa itu menular. Jika kita dekat-dekat dengan orang yang termasuk *humor transmitter* ini biasanya suasana riang dan tawa yang ia ciptakan akan menular ke kita. Apalagi jika ia rajin melontarkan lelucon yang termasuk dalam *humor affiliative*. Walaupun lelucon itu tidak terlalu lucu, tetapi suasana bahagia akan lebih mudah tercipta.

Selain itu, undanglah *humor transmitter* ini pada saat rapat, baik *online* maupun *offline*, walaupun ia tidak memiliki peranan di rapat tersebut. Kami sendiri di IHIK3 sering mengundang Yasser Fikry sang *humor transmitter* untuk ikut rapat, sekalipun ia sendiri sering menyadari bahwa sesungguhnya kehadirannya tidak terlalu dibutuhkan. Namun, sang *humor transmitter* sukses membangun *mood*, meningkatkan kreativitas, dan dapat mengurangi stres dan *fatigue* karena ia menyenangkan semua pihak.

Tips selanjutnya, bisa dilakukan (dan sebaiknya dibuat rutin) pada saat *meeting online*:

1. Berbagi rasa, dengan menceritakan hal yang positif sampai yang lucu sebelum rapat dimulai untuk membangun *mood*, melemaskan ketegangan, dan mengurangi stres.
2. Memainkan *games* sederhana saat *meeting*, terutama saat sedang mentok, bisa dengan bermain 'sinetron bersambung' atau juga tebak-tebakan.
3. Nonton bareng video humor yang telah disepakati atau bisa juga video kenang-kenangan *outing* kantor sebelum masa pandemi pada akhir *meeting* untuk membuat kesan atau memori menyenangkan saat menutup sesi rapat.

Intinya, buatlah lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk berhumor, komitmen bersama, luangkan waktu dan tempat khusus untuk humor, dan tertawakan peristiwa yang merupakan keresahan bersama. Karena satu-satunya yang seharusnya menular adalah… TERTAWA!

Hidup adalah sebuah cerita yang terdiri dari banyak babak. Nah, indahnya hidup ini adalah Anda tidak hanya bisa menginterpretasikan pengalaman Anda seperti yang Anda inginkan, tetapi interpretasi Anda juga ikut memengaruhi jalannya cerita. Ya, interpretasi Anda sendirilah yang menentukan apakah hidup Anda termasuk cerita komedi atau tragedi, cerita dongeng atau horor, cerita tentang orang miskin yang menjadi kaya atau sebaliknya. Anda tidak bisa mengontrol kejadian yang terjadi di hidup Anda, tetapi Anda bisa mengontrol cara Anda memandang hidup.

— Kevin Hart, komika; dari Kevin Hart dan Neil Strauss,
I Can't Make This Up: Life Lessons (Simon & Schuster, 2017)

ACARA DARING: HR-UNILOVERS

BANYAK CARA SALING MENYAPA

JOSEF BATAONA

"Gratitude makes you more generous and creative. By focusing on how fortunate you are, you're able to give the best you can give."

– RALPH MARSTON

SENYUM DAN CANDAAN SEGAR yang dilontarkan silih berganti di layar Zoom menciptakan suasana senang membahagiakan. Kerinduan selama ini terobati, walau kami hanya bertemu melalui aplikasi.

HR-Unilovers adalah paguyuban yang sudah dibina sejak lama, beranggotakan mereka yang masih aktif bekerja maupun sudah lulus dari dunia "pendidikan" ini. Ya, kami menganggap Unilever Indonesia sebagai tempat kami belajar dari pengalaman tentang karier dan kehidupan. Dan, yang tak kalah penting, kami membangun *family system* yang terus mengakar walaupun sebagian telah menempuh perjalanan sendiri di tempat lain.

BERAT TERASA RINGAN

Salah satu agenda pertemuan waktu itu adalah berbagi pengalaman tak terlupakan atau kegiatan yang diyakini bisa membuat kami sukses melewati 2020. Ada dua sahabat yang berbagi tentang kesulitan keluarga dan kesehatan dirinya. Dalam situasi sulit seperti itu, kami merasakan betapa pertemanan yang dibangun selama ini hadir, dekat di hati, menghibur, dan menyemangati.

Seorang teman menggambarkan makna penting pertemanan ini di media sosialnya:

> "*Family and support system*. HR Family, memang sungguh keluarga, saling mendukung, kangen ingin segera ketemu. Bahkan mereka yang kebetulan sedang terlibat di webinar lain menyempatkan untuk hadir di akhir temu kangen virtual tersebut. Ada pula teman yang mengikutinya sambil berbaring dengan ventilator di RS karena tidak ingin melewatkan momen berharga tersebut. Sebuah indikasi, betapa anggota keluarga ini saling merindukan, saling berbagi kehidupan HR masa kini."

Dalam perjalanan karier kami bersama, kami terus saling menginspirasi untuk bisa menemukan makna penting di balik apa yang kami kerjakan sesuai fungsi masing-masing. Selain itu, keluarga yang kami bangun bersama di tempat kerja memberikan arti yang sangat penting untuk saling menunjang dan memotivasi untuk meraih sukses bersama.

FUNTASTIC PROGRAM

Sukacita ini membutuhkan banyak orang. Irwan, Edwin, dan Alfari adalah trio yang merancang program ini, baik melalui tatap muka sebelum pandemi maupun dalam sesi virtual seperti ini. Kedua sesi tersebut dirancang sama kreatifnya, sehingga menimbulkan gelak tawa karena semua orang saling melemparkan guyonan segar, termasuk tentang mantan pimpinan yang juga hadir di sesi itu. Tak ada yang tersinggung, apalagi marah karena itu. Satu sama lain bahkan terus menimpali, sehingga waktu terasa cepat berlalu. Kuis berhadiah tidak lupa diselipkan pada awal dan tengah acara untuk menambah semarak.

Selain teman yang mengikuti sambil berbaring di rumah sakit, ada juga teman yang mengikuti acara itu dari Kuala Lumpur. Dia menceritakan bahwa di lemarinya ada pakaian dengan tiga macam ukuran: XXL, XL, dan L. Setelah sadar telah melakukan kesalahan besar—karena dengan masih menyimpan pakaian berukuran besar, itu sama saja dengan memberi peluang kepada badannya yang bobotnya sudah jauh berkurang untuk kembali menggemuk sewaktu-waktu—dia ingin mendonasikan pakaian-pakaian berukuran besar itu. Dengan demikian, dia berkomitmen untuk tetap berada di ukuran badan saat ini. Salut untuk komitmen ini.

SALING MENGINSPIRASI

Saya sendiri berbagi cerita tentang aktivitas *gym* yang dibawa ke rumah selama pandemi. Sekitar jam 6 pagi, saya dan istri

berjalan kaki di kompleks, menempuh sekitar 7.000 langkah (lebih dari 6 km). Sesudah itu kami melakukan latihan ringan di rumah dengan sarana yang tersedia, misalnya: *step up* menggunakan tangga, *shoulder circumduction* dengan bambu, latihan di teras rumah seperti *plank*, *lunges* atau *squats*, dan lain-lain.

Selain itu, kami melakukan *mindful program*, antara lain melalui meditasi rutin tiap tengah malam selama 30 menit. Sesekali juga kami menerapkan *mindful walking*: saat jalan pagi, kami fokus pada momen indah di pagi hari, mensyukuri kesempatan hidup sehat walafiat, dan mendoakan mereka yang kami temui saat jalan kaki—semoga mereka dan keluarganya diberkati dengan rezeki, kesehatan, kerukunan, dan keselamatan. Siapa mereka? Petugas kebersihan, pemulung, tukang jamu, penjual roti, dan lain-lain. Kami mendoakan mereka tanpa mereka sendiri sadar sedang didoakan.

Teman-teman saya dan juga Anda mungkin sudah tahu praktik yang saya lakukan selama ini. Saya hanya ingin mengangkatnya kembali untuk mendorong agar kita lebih sadar untuk melakukan hal tersebut, bila dirasa ada manfaatnya bagi Anda.

BERITA GEMBIRA

Pak Willy Saelan, Vice President HR, juga berbagi cerita tentang inisiatif perusahaan selama pandemi. Ada sebuah berita gembira, bukan hanya bagi kami yang mendengar, melainkan juga bagi masyarakat HR umumnya. Dalam situasi sulit, perusahaan cenderung mencari peluang untuk

memangkas biaya. Salah satu yang selalu menjadi sasaran adalah biaya *learning*. Namun, yang dilakukan Unilever adalah mengizinkan HR untuk mengeluarkan biaya *learning* dua kali lipat dari anggaran Learning 2020, dan jumlah tersebut dipertahankan untuk 2021.

Tanpa menunggu reuni, bila ada kebutuhan untuk saling belajar, kami bisa memanfaatkan sumber ilmu dan pengalaman di grup ini. Saya pun tidak sungkan untuk belajar dari para junior yang ilmunya lebih kekinian dan sangat kaya dilihat dari berbagai aspek.

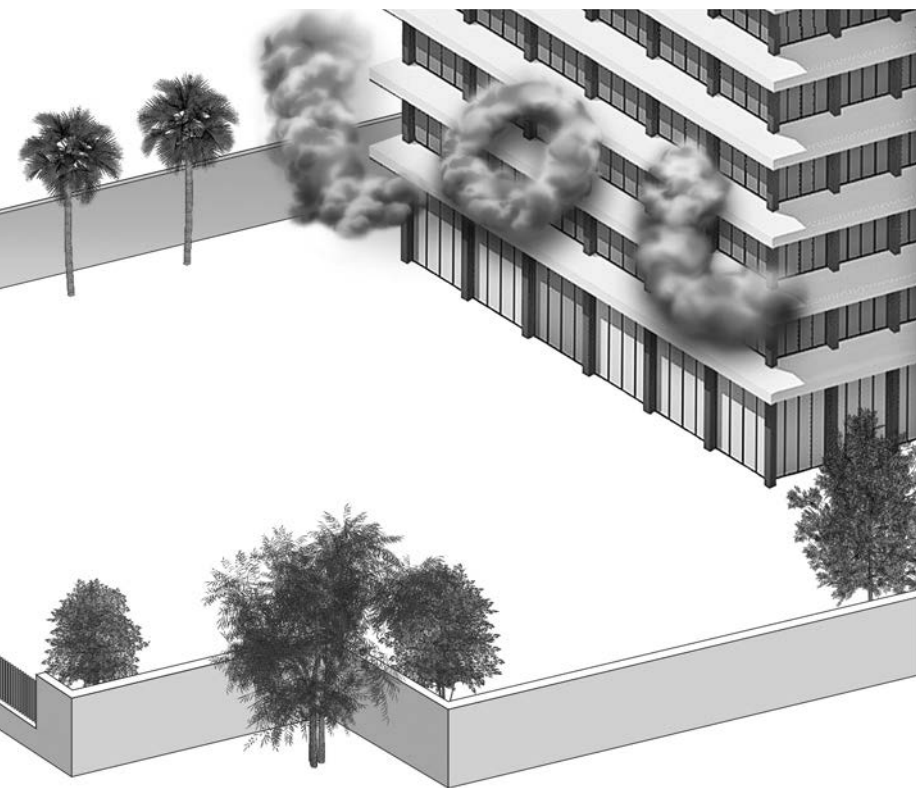
Acara yang dialokasikan hingga pukul 21.00, ternyata masih berlanjut sampai 21.30. Saat kami semua harus meninggalkan Zoom, kerinduan ini terasa sudah terobati. Namun, segera muncul keinginan untuk bertemu lagi walau via Zoom.

Sekali lagi, terima kasih trio Irwan, Edwin, dan Alfari serta semua yang hadir malam itu, karena kontribusi setiap peserta telah membuat pertemuan tersebut sangat berkesan. Mari kita saling mendoakan agar sehat dan sukses selalu, juga untuk teman yang masih sakit agar segera kembali sembuh.

"*When you are happy, be thankful and your happiness is greatly multiplied. When you are feeling down, be thankful and you'll soon be feeling much better.*" — Ralph Marston

3

SUPAYA TIDAK KEBAKARAN HUMOR DI KANTOR

“

Apa bedanya menyampaikan lelucon yang tidak lucu dan lelucon yang tidak sopan? Di lingkungan kerja, Anda sangat mungkin dipecat karena menyampaikan lelucon yang tidak sopan meskipun itu lucu—apalagi lelucon yang sudah tidak sopan, tidak lucu pula!

Nah, lelucon yang tidak sopan itu umumnya terdiri atas tiga kelompok: tidak sopan secara topik (seperti lelucon seksual dan lelucon seksis), tidak sopan secara target (melecehkan dan mempermalukan di depan umum seorang kolega yang secara hierarki organisasi berada di bawah Anda), dan tidak sopan secara momentum (misalnya setelah terjadi bencana alam dan kolega Anda menjadi salah satu korbannya).

Itu berbeda dari lelucon yang tidak lucu. Seringkali, dampaknya hanya gagal memancing orang lain untuk tertawa. Bahkan, studi dari Harvard dan Wharton menemukan bahwa menyampaikan joke yang buruk pun, selama masih sopan, tidak akan merusak secara fatal status sosial atau kompetensi Anda di mata orang lain. Sebaliknya, Anda cenderung dianggap lebih percaya diri.

Tentunya, level tertinggi dalam berhumor—dan yang kita idam-idamkan bersama—adalah menyampaikan lelucon yang sopan sekaligus lucu. Namun, patokan saya dalam berhumor di lingkungan kerja adalah berorientasilah pada aspek kesopanan terlebih dahulu.

— Andrew Tarvin, pelatih humor, dalam *Humor That Works: The Missing Skill for Success and Happiness at Work* (Page Two, 2019).

”

HUMOR KANTORAN BEBAS BAPERAN

NOVRITA WIDIYASTUTI

PASTI ADA DI ANTARA KITA yang senang berhumor di kantor. Humor dapat mengurangi kepenatan dan membuat suasana kerja jadi lebih menyenangkan. Namun, suasana yang menyenangkan bisa buyar jika ada orang yang baper, apalagi sampai marah-marah. Padahal mungkin saja sang pelontar humor tidak berniat menyakiti siapa pun. Ada kalanya yang tersinggung bukanlah target lelucon tersebut, tetapi orang-orang terdekatnya, sementara sang target malah ikut tertawa.

Baper adalah kependekan dari bawa perasaan atau cenderung sensitif akan sesuatu. Dari istilahnya, baper masih termasuk konotasi positif. Namun, makin ke sini, ia menjadi negatif, apalagi jika diberi imbuhan '-an' menjadi 'baperan'.

Label ‘baperan’ biasanya diberikan kepada orang yang sering baper di kantor. Di tempat kerja, biasanya memang ada saja orang baperan—atau malah kita sendiri yang dianggap baperan oleh kolega lain?

Bagaimanapun, dilabeli baperan jelas merugikan. Orang baperan dianggap tidak profesional karena selalu *take it personally*—menganggap komentar atau candaan sebagai serangan personal, atau ‘dimasukkan dalam hati’. Orang baperan juga dianggap mengganggu suasana kerja dan bisa memicu perpecahan. Bila terjadi konflik, ia dianggap akan membawa isu personal itu ke lingkaran kolega dekatnya. Dengan begitu, orang yang dianggap baperan jadi sulit bekerja sama dengan pihak lain. Ia cenderung dihindari oleh koleganya yang khawatir akan membuatnya jadi baper. Performa kerjanya jadi menurun dan kariernya ikut terhambat.

Seperti ungkapan *it takes two to tango*, demi tercipta suasana penuh humor yang sukses diperlukan kerja sama kedua belah pihak—dari pelaku dan khalayaknya. Jika ada yang baper, tentu tujuan humor itu sendiri jadi tidak tercapai.

DI SISI LAIN, humor kantoran di Indonesia sering diwarnai ledek-ledekan yang biasa disebut *ceng-cengan*. Semakin akrab satu sama lain, maka *ceng-cengan* akan makin sering terjadi dan tawa yang dihasilkan pun makin membahana. Makin banyak tawa yang dihasilkan, orang yang *ngecengin* akan makin berani meningkatkan intensitas *ceng-cengan*. Pada tahap inilah orang lain seringkali tersinggung.

Sulit memang menghilangkan cela-celaan yang sudah menjadi budaya di Indonesia. Apalagi karena dampak positifnya tetap lebih banyak daripada dampak negatifnya. Untuk menghindari dampak negatif cela-celaan, kita perlu mengelola penerimaan kita pada cela-celaan agar terhindar dari label baperan. Caranya adalah dengan membuka diri atas apa yang boleh dicela dan melakukan *self-deprecating* atau menjadikan diri sendiri sebagai bahan celaan, asalkan tidak mempermalukan diri sendiri.

Misalnya, saya sadar bahwa saya bukanlah seorang ibu rumah tangga yang baik. Maka saya akan menceritakan bahwa saya adalah ibu yang 'durhaka' karena betapa tidak becusnya saya mengurus anak. Dengan membuat batas tersebut teman-teman saya jadi tahu: ini lho yang boleh dicela dari saya, dari tidak bisa masak, tidak membuatkan kopi untuk suami, sering telat ambil rapor anak karena bangun kesiangan, dan lain-lain.

Batasan itu juga seolah-olah menjadi peringatan: jangan cela saya untuk hal-hal di luar itu, seperti hasil kerja atau hal-hal pribadi lainnya. Jadi bukan *ceng-cengan* yang dilarang, tetapi bagaimana mengelola materi *ceng-cengan* buat diri kita sendiri agar terhindar dari baper.

Jadi sebenarnya, baper itu boleh atau tidak? Bukan tidak boleh baper, tapi bagaimana kita mengekspresikan baper itu. Tersinggung adalah reaksi spontan seseorang terhadap sesuatu yang menyalahi nilai yang dianut orang tersebut. Lalu bagaimana jika kita sudah mengelola bahan candaan, tapi teman kita masih saja membuat candaan yang menyinggung kita? Maka tips yang bisa dilakukan adalah sebagai berikut.

Pertama, bentengi diri dengan perspektif humor dan *sense of humor* yang tinggi.

Kedua, jika tersinggung, perlihatkan ekspresi tidak mendukung *jokes* dengan tidak ikut tersenyum apalagi tertawa, karena senyum adalah ‘izin’ bagi teman-teman untuk tertawa, juga bagi pelaku untuk terus melakukan aksinya.

Jangan terlihat menahan marah apalagi sampai marah-marah. Begitu kita marah-marah, pelaku biasanya akan segera menyiapkan tamengnya berupa kata-kata sakti, “Ah, kan cuma bercanda, kamu ‘aja yang baper,” atau “Gitu ‘aja marah,” atau disambung dengan kalimat merendahkan, “Ah selera humor kamu rendah. Kamu enggak ‘ngerti *jokes* ya?”

Ketiga, jika bisa, balas dengan humor juga.

Keempat, tegur baik-baik di belakang ‘panggung’.

SAYANGNYA, humor sering kali memang sengaja dimanfaatkan sebagai upaya untuk menyerang seseorang.

Saya sendiri pernah baper kepada kolega yang memang sengaja melakukan hal ini, yang disadari pula oleh teman-teman bahwa yang dilakukan kolega tersebut keliru.

Ceritanya, ketika sang kolega—sebut saja Pak A—yang kebetulan lebih senior menyambut saya yang baru masuk ruangan dengan, “Nah, ini dia si jelek-jelek serigala.” Ia memelesetkan sinetron *Ganteng-Ganteng Serigala* sebagai dalih bercanda. Pada saat itu tidak ada yang tertawa, termasuk saya, hanya si pelaku yang tertawa sendiri. Padahal biasanya kehadiran Pak A membuat suasana langsung meriah dengan candaan-candaannya. Saya sendiri termasuk yang sering ikut tertawa bahkan ikut menimpali candaannya.

Namun, saat itu sepertinya ia punya maksud lain. Sebelum kejadian itu, ia memang meminta sesuatu yang tidak saya sanggupi. Jadi tanpa sadar ada sedikit kemarahan yang ia pendam dan diluapkan dalam pelesetan yang menyinggung.

Nah, pada situasi tersebut, baper sangat diperlukan agar kita bisa tetap waspada terhadap serangan, juga agar pelaku menyadari kekeliruannya setelah menyerang seseorang dengan dalih hanya bercanda. Hal tersebut hanya menimbulkan luka yang tidak berdarah bagi targetnya.

JIKA KITA PEKERJA PENUH WAKTU, maka sebagian besar waktu kita dihabiskan di kantor. Humor menjadi hal yang diperlukan karena manfaatnya lebih banyak bagi setiap pekerja di kantor tersebut.

Humor dapat menjadi *bridging social capital* dalam mempererat hubungan sosial dan interaksi yang lebih intens antarkolega, sehingga kita dapat saling memahami karakter satu sama lain. Humor juga secara tidak langsung membentuk kebiasaan-kebiasaan berinteraksi dalam gaya *aggressive humor* dan hal ini tidak dapat dihindari.

Jika kita termasuk kaum baper, maka *aggressive humor* ini perlu dipahami dan dikelola. Baper itu boleh, karena memang gratis, tapi bukan berarti boleh dipakai terus-menerus. Hati-hati karena itu dapat membuat Anda dicap 'baperan'.

DI MANA BATAS *CENG-CENGAN* DI KANTOR?

NOVRITA WIDIYASTUTI

TENTU MASIH SEGAR dalam ingatan kita: kasus perundungan, yang biasa disebut *bullying*, terhadap seorang pegawai Komisi Penyiaran Indonesia (KPI) pada September 2021. Perundungan yang mengarah pada pelecehan seksual itu, yang diduga dilakukan sejumlah pegawai terhadap seorang pegawai berinisial MS, menyebabkan korban mengalami *Post-traumatic stress disorder* (PTSD). MS diduga dirundung oleh rekan-rekan kerjanya selama bertahun-tahun. Namun, rundungan itu dianggap sepele oleh pihak terlapor atau terduga pelakunya. Mereka menganggapnya sebagai candaan. "Padahal korban merasa itu bukan bercanda," ujar Muhammad Mualimin, kuasa hukum MS. "Bahkan itu menghancurkan psikis dia. Masa begitu bercanda?"[1]

1 Kadek Melda Luxiana, "Pengacara Korban: Dalih Terlapor Pelecehan di KPI Cuma Bercanda Keterlaluan!" Detik.com, 7 September 2021. Tautan:

Dalam pembelaannya, Anton, kuasa hukum terlapor, malah menyebut perundungan dengan dalih bercanda itu sebagai hal yang biasa terjadi sehari-hari di kantor. Mereka menganggapnya masih dalam batas wajar. Selain mewajarkan perundungan, ia juga menyalahkan korban yang tidak melawan dan terkesan terbawa perasaan (baper). "Ini masalah persepsi atau baperlah, mungkin," ujar Anton. "Kalau dia *fair*, tidak suka, tegur dong saat itu." Baginya, peristiwa yang menimpa MS adalah kejadian biasa karena ada pihak yang tertawa sehingga bisa dianggap sebagai candaan belaka.[2]

Fenomena semacam ini banyak terjadi di tempat kerja lain. Namun, seperti halnya gunung es, kasus-kasus seperti ini hanya sedikit yang terlihat di permukaan, sedangkan yang belum dilaporkan jauh lebih banyak akibat ambiguitas yang terjadi. Di mana batas antara *ceng-cengan* dan perundungan?

SEPUTAR PERUNDUNGAN DI KANTOR

Perundungan di tempat kerja dapat berdampak negatif pada organisasi dan pegawainya. Perundungan biasanya dialami oleh sekitar 15% dari pegawai[3] dan terbukti jelas merusak

---

https://bit.ly/3mA6I08

2 Bagas Rahadian, "Terduga Pelaku *Bullying* dan Pelecehan Seksual di Kantor KPI Anggap Kelakuannya 'Ceng-Cengan Biasa' dan Sebut Korban Baper," Hai.grid.id, 7 September 2021. Tautan: https://bit.ly/3DEWJ0v

3 Morten Birkeland Nielsen dan Ståle Valvatne Einarsen, "What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research," jurnal *Aggression and Violent Behavior*, Volume 42, September–Oktober 2018, hlm.

kesehatan dan produktivitas organisasi. Masalah ini terbukti lebih mengganggu para pekerja dibandingkan dengan kombinasi dari berbagai jenis stres lain. Kendati begitu, masih banyak perusahaan yang tidak menaruh perhatian serius pada masalah ini.[4]

Istilah perundungan di tempat kerja sendiri tumpang-tindih dengan konsep yang kurang lebih mirip, seperti pelecehan, pengeroyokan, ketidaksopanan, dan kekerasan psikologis. Pengertian berbagai istilah ini diperumit dengan fakta bahwa reaksi atas 'perundungan' dapat sangat subjektif, dipengaruhi oleh budaya, pengalaman masa lalu, dan kepribadian.[5]

Menurut Susan L. Johnson, perundungan di tempat kerja adalah fenomena yang kompleks dan baru bisa dipahami dengan melihat segi interaksi dalam *microsystem* (pelaku dan targetnya), *mesosystem* (kolega dan manajer), *exosystem* (korporasi) dan *macrosystem* (masyarakat), termasuk di dalamnya adalah ekosistem yang korup dan kekuasaan yang memungkinkan pelaku membungkam pihak yang berani mengangkat isu perundungan—sayangnya perilaku semacam ini seringkali malah ditolerir oleh *macrosystem* atau masyarakat itu sendiri.[6]

71-83. Tautan: https://bit.ly/3oHIXG1

4 Margaret Hodgins, Duncan Lewis, Sarah MacCurtain, Patricia McNamara, Victoria Hogan, dan Lisa Pursell, ". . . A Bit of a Joke: Policy and Workplace Bullying," *SAGE Open*, April 2020. Tautan: https://bit.ly/3BG48vX

5 Ralph Fevre, Duncan Lewis, Amanda Robinson, dan Trevor Jones, *Trouble at Work* (Bloomsbury Academic, 2012)

6 Susan L. Johnson, "An Ecological Model of Workplace Bullying: A Guide for Intervention and Research," *Nursing Forum*, 46 (2), April 2011, hlm. 55–63. Tautan: https://bit.ly/3FvDEPL

Einarsen mendefinisikan perundungan sebagai perilaku agresif yang secara sistematis dilakukan oleh satu atau sejumlah kolega atau pimpinan dalam jangka waktu lama.[7] Namie dan Namie berpendapat bahwa perundungan di tempat kerja adalah tindakan menghina secara verbal yang diulang-ulang dan membahayakan kesehatan. Tindakannya antara lain mengancam, mempermalukan, dan mengintimidasi dalam upaya menyabotase pekerjaan atau kombinasi dari semuanya.[8]

Menurut Oliver pada 1994 dan 1997, perundungan biasanya didefinisikan sebagai perilaku agresif yang dilakukan berulang-ulang akibat ketidakseimbangan kekuasaan sehingga menimbulkan bahaya dan ketidaknyamanan. Dengan menggunakan otoritas dan kekuasaannya, perundung secara sengaja mendominasi dan mengintimidasi untuk mengancam dan menyakiti korban.[9] Perundungan berdampak serius bagi korban karena menyakitkan dan bisa membahayakan. Bertambahnya ketidakhadiran di kantor, turunnya produktivitas, meningkatnya stres dan depresi, serta terganggunya kesehatan mental yang bisa disertai percobaan bunuh diri adalah sekian dampak perundungan terhadap korban. Dampak lainnya bisa seperti efek bola salju. Sang korban bahkan bisa menjadi perundung apabila menemukan calon korban yang dianggap lemah.

7 Nielsen dan Einarsen (2018) *op.cit*.

8 Gary Namie dan Ruth Namie, "U.S. Workplace bullying: Some basic considerations and consultation interventions," *Consulting Psychology Journal Practice and Research*, September 2009, hlm. 202–219. Tautan: https://bit.ly/3uZAnDM

9 Susan Futterman, *When You Work for a Bully: Assessing Your Options and Taking Action* (Croce Publishing Group, 2004).

MELONTAR HUMOR DI KANTOR

Sudah banyak penelitian yang mengungkap manfaat humor di tempat kerja. Humor mengurangi kecemasan, ketegangan, stres, depresi, maupun konflik, serta dapat membangun hubungan kerja yang positif. Thorson dan Powell menemukan empat komponen dalam orientasi humor di tempat kerja. Pertama, *humor recognition*: kemampuan untuk melihat humor dalam berbagai situasi. Kedua, *humor appreciation*: kemampuan untuk menikmati kejadian dan orang-orang yang lucu, keabsurdan hidup, dan mampu memandang diri sebagai orang yang humoris. Ketiga, *humor production*: kemampuan untuk membuat momen lucu melalui sejumlah strategi seperti bercerita lucu dan melontarkan lelucon. Terakhir, *coping humor*: ketika humor digunakan sebagai mekanisme adaptasi, seperti dapat menertawakan masalah dan/atau menghadapi situasi yang sulit.[10]

Humor yang banyak ditemui di tempat kerja, terutama di Indonesia, adalah mengolok-olok teman. Olok-olok sendiri banyak istilahnya, ada yang disebut *cela-celaan*, *ledekan* atau *ceng-cengan*. Pola humornya adalah mengomentari kekurangan diri seseorang, perilaku aneh menjurus bodoh, kejadian nahas yang menimpa seseorang, bahkan kondisi sosial seseorang seperti tidak punya pasangan (jomlo) karena dianggap tidak laku atau bisa juga belum memiliki anak walau sudah menikah bertahun-tahun.

10 James A. Thorson dan F.C. Powell, "Measurement of sense of humor," jurnal *Psychological Reports*, 69 (2), 1 Oktober 1991, hlm. 691–702. Tautan: https://bit.ly/3FwFIqP

Kekurangan fisik seseorang paling sering menjadi bahan olokan, seperti tubuh gemuk, kulit gelap, gigi maju, dan lainnya. Uniknya, sejumlah orang yang menjadi target *ceng-cengan* bisa tidak marah saat diledek. Namun, itu hanya bisa terjadi dengan beberapa syarat, seperti si pencela sudah sangat dekat hubungannya dengan sang target, celaan dilakukan pada waktu yang tepat untuk bercanda, juga selama sang target sudah berdamai dengan kekurangan dirinya—apalagi jika ia sudah biasa mencela diri sendiri (*self-deprecating*). Yasser Fikry, kolega saya, misalnya, sering bercerita lucu dan menertawakan bobot tubuhnya yang berlebih. Setiap kali teman-temannya meledek tubuhnya, ia malah ikut tertawa dan merespons celaan tersebut dengan kalimat yang lucu pula.

Olokan akan berhasil apabila melibatkan konsensus atau persetujuan dari kedua belah pihak. Dengan *self-deprecating*, Yasser berarti sudah memberikan isyarat persetujuan bahwa tubuhnya boleh dijadikan bahan olokan. Namun, ia bisa saja tersinggung apabila ada orang yang mencela bagian lain dari dirinya yang belum mendapat isyarat persetujuan darinya, sekalipun yang mencelanya adalah orang paling dekat. Dengan begitu, humor di tempat kerja harus memperhatikan empat hal: konsensual, konteks, kedekatan, dan waktu.

Berbagai penelitian mengindikasikan bahwa *ceng-cengan* berbeda dari *bully*. *Ceng-cengan* bisa menjadi alat komunikasi yang fungsional, produktif, dan positif. Bahkan penelitian dari Weger dan Trunch pada 1996 menemukan bahwa teman yang mencela temannya sebenarnya menun-

jukkan kasih sayang dan keintiman.[11] Penelitian Eder dan kawan-kawan menambahkan bahwa saling *ceng-cengan* di dalam sebuah kelompok justru dapat meningkatkan keakraban dan memantapkan kekentalan hubungan antar anggota.[12] Berbeda dari perundungan, *ceng-cengan* lebih sulit untuk didefinisikan. *Ceng-cengan* bisa berupa bentuk komunikasi verbal yang agresif, tetapi bisa juga berupa komentar-komentar yang tidak berbahaya, lelucon yang lucu, hingga ledekan.[13] *Ceng-cengan* seharusnya menyenangkan, membuat kita bisa tertawa bersama, mengedukasi, dan saling memengaruhi secara positif. Suasana sebuah organisasi yang jarang melakukan *ceng-cengan* bisa sangat dingin dan kaku, tujuan komunikasi bisa jadi tidak tercapai.

***CENG-CENGAN* SEHARUSNYA MENYENANGKAN, MEMBUAT KITA BISA TERTAWA BERSAMA, MENGEDUKASI, DAN SALING MEMENGARUHI SECARA POSITIF.**

PERUNDUNGAN DAN AMBIGUITAS CANDAAN

Penelitian Mills, Keller, Chilcutt, dan Nelson pada 2019 mengungkapkan beberapa fakta mengenai humor dan pe-

11 Harry Weger dan N. Truch, "Teasing as a strategy for maintaining male friendships," paper dalam pertemuan tahunan Speech Communication Association di San Diego, Amerika Serikat, November 1996.

12 Donna Eder, Catherine Colleen Evans, dan Stephen Parker, *School talk: Gender and Adolescent Culture* (Rutgers University Press, 1995).

13 Carol Bishop Mills dan Amy Muckleroy Carwile, "The good, the Bad, and the Borderline: Separating Teasing from Bullying," jurnal *Communication Education*, 58(2), April 2009, hlm. 276–301. Tautan: https://bit.ly/2YCtzA4

rundungan di tempat kerja. Di sini, humor terdiri atas berbagai faktor, termasuk di dalamnya kemampuan mengenali, mengapresiasi, dan membuat humor, serta kemampuan menggunakan humor untuk mengatasi situasi yang sulit.[14] Penelitian mereka mengungkapkan bahwa orientasi humor ternyata dapat memengaruhi pengalaman pekerja dalam menghadapi perundungan.

Seseorang yang dapat mengapresiasi humor biasanya tidak melihat humor sebagai bagian dari aksi perundungan. Ia lebih mudah mengenali mana humor yang lucu dan tidak lucu, dan cenderung tidak memproduksi humor yang mengarah pada perundungan. Jika ia menyadari potensi perundungan dari humor yang dilontarkannya, kemungkinan besar ia tidak akan melanjutkan tindakan berpotensi *bully* itu. Sayangnya, tidak ada bukti atau temuan yang mengatakan bahwa orang yang lucu lebih tahan menghadapi perundungan dibandingkan orang yang tidak lucu.[15]

Mills dan Carwile berpendapat bahwa mengolok-olok termasuk sebagai tindakan ambigu, yang menantang seseorang untuk menjaga agar candaannya tidak sampai 'kelewatan'. Sekalipun ambigu, sesungguhnya perundungan dan *ceng-cengan* tetap dapat dibedakan dengan konseptualisasi yang jelas mengenai tindakan *bullying*, yang menurut Mills dan Carwile sudah jelas merupakan perbuatan yang murni

14 *Ibid.*

15 Carol Bishop Mills, Marieke Keller, Alexa Chilcutt, dan Mark D. Nelson, "No Laughing Matter: Workplace Bullying, Humor Orientation, and Leadership Styles," jurnal *Workplace Health and Safety*, 67(4), 2019, hlm. 159–167. Tautan: https://bit.ly/3oIki4d

SESEORANG YANG DAPAT MENGAPRESIASI HUMOR BIASANYA TIDAK MELIHAT HUMOR SEBAGAI BAGIAN DARI AKSI PERUNDUNGAN.

negatif.[16] *Ceng-cengan* memang bisa menjadi ambigu bila dirancang untuk menyakiti, mempermalukan, atau melecehkan seseorang. Namun, *ceng-cengan* secara positif dapat digunakan untuk menggoda, bersosialisasi, bermain, meningkatkan ikatan sosial, mengajar, menghibur (diri sendiri, target, atau khalayaknya), atau mengekspresikan pertalian, kasih sayang, bahkan cinta. Kemampuan seseorang mengapresiasi humor dapat mengurangi ambiguitas, sehingga *ceng-cengan* dapat menjadi lebih positif dan terhindar dari perundungan.[17]

Selain sulit dibedakan, perundungan dan olok-olok sulit ditentukan batasannya. Batasan ekstrem suatu olok-olok, yang dipandang sebagai hal yang paling tidak dapat diterima untuk diolok-olok, tentu seputar penampilan, orientasi seksual, etnis, agama, ras, dan hal-hal lain di luar kendali.[18] Namun, di luar itu batasannya sulit untuk didefinisikan, dengan indikator yang cenderung tipis. Karenanya, aspek yang *tricky* dari humor adalah batasannya yang cair dan dinamis dan bisa berubah setiap saat, bahkan secara mendadak sebagai respons atas kejadian tertentu. Aspek inilah yang akhirnya dijadikan tameng oleh orang yang berhumor melewati batas dengan menjadikan "cuma bercanda" sebagai dalih.

16 Mills dan Carwile (2009), *op.cit.*

17 Justin Kruger, Cameron L. Gordon, dan Jeff Kuban, "Intentions in teasing: When 'just kidding' just isn't good enough," jurnal *Journal of Personality and Social Psychology,* 2006, 90 (3), hlm. 412–425.

18 Mil Mills dan Carwile (2009), *op.cit.*

MENGENALI HUMOR PERUNDUNGAN

Perundungan memiliki tiga kategori: perundungan fisik, perundungan relasional, dan perundungan verbal. *Bullying humor* atau humor perundungan termasuk dalam kategori relasional atau tidak langsung (dengan maksud untuk memanipulasi dan merusak hubungan pertemanan) dan perundungan verbal (berkomentar yang merendahkan, mengancam, mengolok-olok, mengata-ngatai, dan menghina).[19] Humor perundungan bisa lahir dari tempat kerja yang tidak kondusif untuk berhumor. Disebut tidak kondusif karena tidak diberikan ruang dan waktu untuk bercanda, sehingga berdampak pada lahirnya humor negatif yang biasanya digunakan untuk mengekspresikan kefrustrasian, kebencian, ketakutan, dan kemarahan.

Menertawakan orang lain merupakan senjata bagi orang yang stres dan tidak bahagia karena bisa membuat orang tersebut, yang sesungguhnya merasa inferior, menjadi merasa superior. Kendali dan kekuasaan adalah tujuan yang ingin dicapai oleh orang-orang yang menggunakan humor ini dengan menimbulkan ketakutan dan perasaan tertekan kepada orang lain. Humor yang sarkastis, sinis, dan menghina dapat menimbulkan perasaan tak berdaya dan rapuh pada korban. Ada dua indikator untuk mengidentifikasi kemarahan yang tidak terselesaikan di tempat kerja, yaitu

19 Sheri Bauman dan Adrienne Del Rio, "Preservice Teachers' Responses to Bullying Scenarios: Comparing Physical, Verbal and Relational Bullying," *Journal of Educational Psychology*, 98 (1), Februari 2006, hlm. 219–231.

terjadinya perundungan dan penumbalan.[20]

Humor perundungan bisa digunakan untuk mengendalikan apa yang sedang terjadi di dalam sebuah hubungan. Ketika merundung orang lain, perundung biasanya mengekspresikan ketakutan internalnya karena ia tidak bisa dan tidak mau mengenali kebutuhan emosionalnya sendiri. Humor menjadi senjata bagi perundung ketika dengan sengaja digunakan untuk menyakiti orang lain. Setelah menyakiti dan targetnya tersinggung atau tidak tertawa, ia bisa berbalik mengatakan bahwa sang korban “baper”. Jika hal itu terjadi di lingkungan Anda, maka itu adalah tanda-tanda perundungan (berbalut) humor.[21] Apalagi jika itu sudah tidak lucu tetapi masih dianggap candaan.

Menurut psikolog klinis Renitta Poerwitto, saat terdesak, seorang perundung menggunakan bercanda sebagai alasan—dengan mengatakan “cuma bercanda”—karena ia mengira itu adalah dalih yang paling bisa diterima. Bercanda menjadi solusi cepat untuk meredakan situasi. Saat ia sendiri tidak nyaman untuk minta maaf, maka “cuma bercanda” menjadi perisai yang aman baginya.[22]

Bagaimana kita bisa tahu candaan kita menyinggung atau tidak? Pertama, kita harus tahu beberapa hal penting (*dos and don’ts*) dari target kita. Jika kita sudah mendapat *dos and don’ts* dari target kita, maka candaan akan berjalan

20 Mary Kay Morrison, *Using Humor to Maximize Living: Connecting with Humor* (Rowman & Littlefield Education, 2012).

21 *Ibid.*

22 Ericha Fernanda, “Psikolog Ungkap Mengapa Dalih Bercanda Jadi Alasan saat Terdesak seperti Terduga Pelaku Pelaku Pelecehan Seksual di KPI,” Parapuan.co, 11 September 2021. Tautan: https://bit.ly/2YBgZR2

secara efektif, bahkan bisa mempererat keintiman kedua belah pihak.[23] Namun, jika satu-dua kali banyak yang tertawa dengan *ceng-cengan* Anda, tapi sang target malah tersinggung atau tidak tertawa, maka Anda harus stop. *Bully* tetaplah *bully*. Segeralah minta maaf! Walaupun masih bisa dianggap *ceng-cengan*, itu sudah tidak beretika. Jika itu dilakukan terus-menerus kepada target yang sama dan dengan bahan yang sama maka itu sudah masuk tahap perundungan.

Jika kita adalah target dari *ceng-cengan* dan kita tersinggung, lalu apa yang harus kita lakukan? Pertama, yang paling sederhana: diamlah, jangan ikut tersenyum apalagi tertawa. Karena senyum Anda adalah 'izin' bagi perundung dan khalayaknya untuk tertawa bahkan melanjutkan aksinya. Kedua, suarakan keberatan Anda. Jika tidak sanggup di depan umum, Anda dapat melakukannya pada momen Anda sedang berdua dengan si perundung. Ketiga, ini yang paling sulit dan membutuhkan latihan sekaligus insting humor yang tinggi: Anda bisa membalas *ceng-cengan* yang menyinggung Anda dengan humor lagi. Jika ia marah, maka tujuan bercandanya menjadi jelas: ia memang berniat merundung Anda.

Terbiasa bekerja di lingkungan yang didominasi kaum Adam, bukan satu-dua kali saya menerima ledekan seksis dan berbau seksual yang membuat saya tidak nyaman. Pernah suatu ketika, ketika sedang bercengkerama bersama

23 Robin M. Kowalski, *Complaining, Teasing, and Other Annoying Behaviors* (Yale University Press, 2003).

para kolega, salah seorang dari mereka—pria yang sudah lebih dari paruh baya—dengan nada bercanda berkata bahwa saya adalah wanita yang agresif dalam urusan ranjang. Saya merespons lelucon tersebut dengan jawaban santai, "Ah, Bapak, kayak masih mampu 'aja."

Topik ledekan seksual tersebut terhenti seketika dan berganti target. Orang-orang di sekeliling bukan lagi mentertawakan saya yang sebelumnya diobjektifikasi, melainkan lelucon saya yang membalas pria baruh baya tadi. Strategi ketiga ini memang berisiko, tetapi jika berhasil, dampaknya jauh lebih hebat dibanding dua strategi lainnya. Sebab sampai detik ini, pelontar humor seksual kepada saya tadi tidak lagi berani mengulang topik semacam itu dan hubungan kami sebagai kolega masih terjalin dengan baik.

PERUNDUNGAN TERJADI APABILA DILAKUKAN BERULANG-ULANG, DENGAN BAHAN YANG SAMA, DAN DALAM JANGKA WAKTU YANG LAMA.

MENGHADAPI PERUNDUNG

Perundungan di tempat kerja tidak mengenal gender dan bisa terjadi kepada siapa saja. Biasanya perundungan melanda pihak yang dianggap lebih lemah atau tidak berdaya, seperti staf yang dirundung pimpinan. Perundungan terjadi apabila dilakukan berulang-ulang, dengan bahan yang sama, dan dalam jangka waktu yang lama. Memang, sulit membedakan perundungan yang dibalut humor dengan *ceng-cengan* yang bersifat agresif. Apalagi ketika *ceng-cengan*

sendiri sering 'diberatkan' maknanya menjadi *bully* padahal sang target malah merasa bahagia atau tidak tersinggung dengan candaan tersebut. Begitu juga sebaliknya, *ceng-cengan* sering kali 'diringankan' maknanya, seolah-olah hal tersebut adalah kewajaran, padahal sang korban merasa tersiksa bahkan mengalami trauma karena kejadian tersebut. Perubahan makna ini harus dipahami secara jelas oleh para pelaku humor di kantor. Jangan sampai humor yang berfungsi sebagai pencair suasana dan perekat hubungan, malah menjadi pemecah-belah dan sumber konflik.

Jika kita sulit menebak niat orang yang *ngecengin* kita, maka kita dapat mengindentifikasi isyarat verbal dan nonverbal yang mungkin bisa membantu kita menilai jenis interaksi yang baru terjadi. *Ceng-cengan* perlu empati yang tinggi, baik dari pelaku maupun targetnya. Jangan sampai bercanda digunakan sebagai tameng dan pembenaran atas perundungan.

Di lingkungan kerja, salah satu humor yang membuat saya kesal adalah humor yang tidak pas momentumnya. Tentu saja saya mafhum bahwa bekerja itu harus profesional dan humor yang muncul saat bekerja itu adalah hal wajar. Tapi, jangan sampai humor itu justru mengganggu pekerjaan sendiri dan orang lain. Misalnya, urusan pekerjaan yang seharusnya bisa cepat selesai jadi lebih lama karena kita harus mendengarkan lawakan kolega kita—mana seringnya enggak lucu lagi!

— Jehan, staf humas sekolah

KAPAN SAAT KARYAWAN
MESTI BERHENTI BERCANDA
DI KANTOR, BOSS?

KETIKA CASH FLOW
PERUSAHAAN INI MULAI
TAMPAK TEKOR.

KARYAWAN BERKANTOR DAN BERHUMOR DI SANA

ULWAN FAKHRI

ANDA MUNGKIN SUDAH TAHU bahwa humor punya potensi yang tak terbatas di kehidupan sehari-hari, termasuk di tempat kerja. Namun, ada satu yang terbatas di dunia humor: kebebasan dalam menyampaikannya. Keterbatasan ini termasuk yang disebabkan oleh ketidaktahuan si pelontar humor dan/atau ketidaketisan topik humor yang disampaikan.

Seringkali, keterbatasan implementasi humor di tempat kerja disebabkan oleh ketidaktahuan. Memasuki periode revolusi industri 4.0 ini, nyatanya tak sedikit manajer, pimpinan, atau pengelola perusahaan yang masih menilai bahwa pekerjaan dan keriaan tidak bisa disatukan. Bahkan tidak sedikit yang terjebak paradigma kalau pekerjaan adalah hal yang serius, tidak membutuhkan aktivitas memproduksi dan menerima humor, apalagi menertawakannya.

Padahal menurut Sathyanarayana dalam bukunya *The Power of Humor at the Workplace*, humor di lingkungan kerja punya banyak potensi. "Humor, ketika digunakan dengan tepat," ujarnya, "adalah alat yang efektif untuk mendapatkan perhatian, menciptakan hubungan yang harmonis, dan pesan yang disampaikan lebih mudah diingat."[1] Ia lantas mengelaborasi manfaat humor di tempat kerja, antara lain untuk mengurangi ketegangan dan stres, membangun toleransi, mengkritik, memotivasi orang lain, menyamankan lingkungan kerja, sampai menjadi alat menyelesaikan konflik.

Keinginan manajemen supaya karyawannya bekerja secara produktif, baik yang tolok ukurnya berbasis kualitas maupun kuantitas, sejatinya bisa ditunjang oleh humor. Karena humor membuat manusia bahagia, maka ketika seseorang melakukan pekerjaan dalam keadaan bahagia, ia cenderung mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil di atas rata-rata.

Di sisi lain, penerapan humor juga dibatasi oleh ketidaketisan menurut nilai atau budaya yang dianut, baik individu maupun komunal. Hal ini wajar saja, mengingat humor juga rawan melukai perasaan orang lain dan disalahgunakan.

Tak ketinggalan, Sathyanarayana turut menyortir beberapa tipikal humor ofensif atau yang kurang layak dibawakan oleh para profesional di tempat kerja.[2] Humor-

1 K. Sathyanarayana, *The Power of Humor at the Workplace* (Sage Publications Pvt. Ltd, 2007), hlm.13.

2 *Ibid.*

humor yang sebaiknya tidak dihadirkan di lingkungan kerja yang inklusif adalah:

- *stupid humor* (yang mengajak audiens tertawa dengan *gimmick* lahiriah atau *slapstick* pada momen-momen krusial);
- *wanton humor* (tipikal lelucon yang merendahkan individu atau kelompok tertentu);
- *pompous humor* (yang cenderung meninggikan diri sendiri dan merendahkan audiens);
- *ironical humor* (karena ironi rawan untuk disalahartikan);
- *vulgar humor* (guyonan berbau seksual yang sebaiknya dihindari karena bisa berdampak buruk, sampai mencoreng nama baik perusahaan).

Sedikit banyak, hal ini mengingatkan saya pada *The Office*. Serial televisi bergenre *mockumentary* yang aslinya dari Inggris tetapi sudah dibuat ulang di tujuh negara lain itu berpusat pada tokoh seorang manajer bernama David Brent (atau Michael Scott dalam versi Amerika Serikat) yang acap kali bercanda kelewat batas kepada rekan kerjanya. Bahkan hampir semua jenis humor terlarang versi Sathyanarayana pernah dibawakannya.

David Brent adalah bos yang lebih ingin dianggap teman. Tapi, ia justru menjadi paradoks dari persona yang ia ciptakan di hadapan anak buahnya. Seperti yang mungkin bisa Anda tebak, seringkali muncul konflik-konflik yang disebabkan kegagalan si manajer bersosialisasi dan menerapkan humor yang patut di tempat kerja. Misalnya, di *season* 1 episode 5, saat David Brent mewawancarai calon

sekretaris untuk kantornya, ia memberikan gestur dan lelucon yang melecehkan. Karena tertarik dengan penampilan fisik si pelamar, Brent sama sekali tidak memperhatikan kompetensi yang bersangkutan hingga bertingkah yang tidak seharusnya.

Dalam implementasinya, rekomendasi Sathyanarayana mengenai penggunaan humor dalam lingkungan kerja sangat memungkinkan untuk diinisiasi dari dua arah: *top-down* maupun *bottom-up*. Untuk inisiatif yang datang dari atas, humor dapat difungsikan sebagai bagian dari alat pengelolaan manusia. Syaratnya, para pemangku kebijakan dalam suatu instansi perlu paham dan sadar terlebih dahulu akan potensi humor, sebelum coba menerapkannya kepada rekan dan stafnya dengan inisiatif-inisiatif yang relevan.

Sebaliknya, 'kaum jelata perusahaan' juga bisa turut andil. Strategi menyebarluaskan humor di lingkungan kerja secara *bottom-up* dapat dimulai dari kesadaran tiap individu untuk menjadi orang yang lebih humoris, kemudian mencoba mengimplementasikannya dalam aktivitas sehari-hari, misalnya ketika bernegosiasi sampai bercanda dengan bos.

Mungkin, presiden republik ini perlu mencantumkan keharusan bercanda yang pantas di beragam lingkungan pekerjaan dalam panduan menapaki revolusi industri 4.0-nya. Siapa tahu, hal tersebut justru mujarab dan mampu memotivasi kita agar terhindar dari ancaman industrialisasi berbasis digital ini sekaligus sebagai 'obat penenang' di kala peluang revolusi industri 4.0 gagal dimanfaatkan.

“

Dari pengalaman saya, humor yang kurang menyenangkan dari kolega di lingkungan kerja adalah yang jorok dan cenderung melecehkan. Di awal pernikahan, saya memang belum langsung mengandung. Kendatipun ini bukan hal yang perlu dipertanyakan apalagi dipersoalkan oleh orang lain, tetap saja ada yang mempertanyakan sambil melempar candaan seksual yang tidak layak. Waktu itu, ada teman saya, seorang laki-laki, yang bilang begini kepada saya, “Itu si N sudah hamil lho, padahal tanggal nikahnya sama kamu berdekatan kan? (Suamimu) enggak bisa ya? Mau saya ‘bantuin’?” Hati ini rasanya tidak nyaman mendengar candaan seperti itu. Tapi, kalau saya berkata kasar, apa bedanya saya dari dia?

— Tyas Sasmita, karyawan bank

”

CANDAAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA

ULWAN FAKHRI

SUATU HARI DI LAS VEGAS PADA 1983, seorang profesor baru saja menemukan obat injeksi swadaya untuk membuat alat kelamin pria bekerja lebih optimal. Ia kemudian berinisiatif menjadikan dirinya sendiri sebagai kelinci percobaan sebelum menghadiri rapat dengan para koleganya.

'Kreativitas' si profesor ternyata tidak berhenti di situ. Selain sengaja datang bercelana longgar, ia melepas celananya di hadapan para urologis dan ilmuwan itu untuk lebih meyakinkan mereka akan betapa mujarabnya obat tersebut.

Alhasil, mayoritas hadirin, terutama para wanita, kaget dan panik gara-gara keisengan si profesor. Capaian ilmiah nan penting ini pun dalam sekejap berubah menjadi bencana memalukan.

Peristiwa ini tidak terviralkan karena terjadi pada era pragawai dan prainternet. Namun, jangan remehkan pesan moralnya. Ternyata di lingkungan yang tidak menabukan seksualitas dan organ seksual sekalipun, humor seksual di tempat kerja tetaplah harus beretika.

Hal serupa sedikit banyak terkandung pula dalam kasus pelecehan yang dilakukan dua karyawan Starbucks kepada seorang pelanggan wanita. Kamera CCTV canggih yang gunanya memberikan keamanan dan kenyamanan ekstra bagi konsumen ternyata malah disalahgunakan untuk hasrat pribadi. Kedua karyawan itu mengarahkan kamera CCTV dan mengaktifkan *zoom* ke bagian dada korban dan mengunggah rekaman videonya di media sosial. Kepada media, kedua pelaku menganggap tindakan mereka "hanyalah" keisengan belaka di antara sesama laki-laki—dengan lagi-lagi perempuan sebagai korban.[1]

Terlepas dari diskursus tentang penyimpangan penggunaan teknologi, apalagi aturan soal bagaimana seharusnya wanita berpakaian, kita sedang mengalami krisis krusial tentang etika berhumor di tempat kerja.

HUMOR HARUS ADA DI TEMPAT KERJA, TAPI...

Di tempat kerja, humor sejatinya punya banyak fungsi. Ia bisa menjadi alat berekspresi, perekat relasi, maupun pemicu produktivitas. Tapi, penggunaan yang tidak tepat, seperti

1 Febia Rosada Fitrianum, "Mantan Pegawai Starbucks Mengaku Hanya Iseng hingga Respon Tertawa Bukan untuk Melecehkan," Tribunnews.com, 5 Juli 2020. Tautan: https://bit.ly/3oLEVLl

humor rasial hingga seksual, bisa menghasilkan *output* yang berbeda 180 derajat.

Menyoal humor seksual secara spesifik, Greengross menjelaskan bahwa ragam penggunaan dan penerimaan humor seksual sangatlah luas.[2] Misalnya, seperti dirangkum dari beberapa studi, pria lebih suka melontarkan sekaligus menikmati humor seksual—terutama yang eksplisit—ketimbang perempuan. Karena produsen dan konsumennya didominasi pria, acapkali humor seksual menjadikan kaum hawa sebagai target untuk direndahkan.

Sebaliknya, perempuan cenderung menyukai humor seksual yang tidak seksis atau ketika prialah yang menjadi targetnya. Namun, beda cerita ketika para perempuan sedang berkelompok. Dalam lingkar sosial yang lebih kecil ini, perempuan biasanya lebih aktif dalam berbagi humor seksual ketimbang ketika berada di lingkungan yang heterogen. Mereka pun bisa begitu menikmati humor seksual layaknya pria.

Di sinilah kerentanan humor seksual saat dibawa ke tempat kerja. Di suatu lingkungan yang seharusnya inklusif, kesenangan seharusnya bisa dirasakan bersama-sama, bukan milik satu-dua orang atau kelompok saja.

Lebih lanjut, Susanna Paasonen, Kylie Jarrett, dan Ben Light dalam buku mereka, *#NSFW: Sex, Humor, and Risk in Social Media*, menegaskan bahwa keberadaan humor berbau seksualitas di lingkungan kerja, baik di dunia nyata maupun maya, sangat bergantung pada hierarki sosial dan

2 Salvatore Attardo (ed.), *Encyclopedia of Humor Studies* (SAGE Publications, Inc., 2014).

kekuatan kontrol suatu institusi.[3] Sebab, humor seksual yang dilabeli wajar terikat pada budaya perusahaan (*corporate culture*) itu sendiri.

Bisa saja suatu institusi melegalkan pajangan sensual seperti kalender di dinding kantor atau meja-meja para karyawan. Sementara di institusi lainnya, pihak manajemen memperingatkan karyawan yang mengunggah konten humor sensual kendatipun itu diunggah di media sosial pribadinya.

Dalam *Rationale of the Dirty Joke: An Analysis of Sexual Humor* (1968), Gershon Legman yang berpijak pada pemikiran Freud menegaskan bahwa lelucon cabul yang menyasar lawan bicaranya sebagai korban merupakan suatu pemerkosaan secara verbal (*verbal rape*). Kita mungkin masih bisa tertawa getir saat *verbal rape* kita kepada kolega di kantor gagal mendapat tawa. Tapi kalau sampai berbuah Surat Peringatan, denda, pemecatan, apalagi sampai masuk bui—pasti beda ceritanya.

Untuk itu, tak boleh ada kilah lagi. Korporat kekinian punya kewajiban untuk menanamkan kesadaran akan etika berhumor di lingkungannya. Belakangan, sudah ada imbauan dari Kementerian Ketenagakerjaan lewat Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja, bahwa lelucon bernada seksual termasuk dalam bentuk pelecehan seksual, tepatnya pelecehan lisan.[4]

3 Susanna Paasonen, Kylie Jarrett, dan Ben Light, *#NSFW: Sex, Humor, and Risk in Social Media* (The MIT Press, 2019).

4 Kementerian Ketenagakerjaan terus mengupayakan agar Surat Edaran Menteri

Selain itu, inisiatif yang sekaligus bisa menjadi bagian dari peningkatan kualitas SDM ini setidaknya merupakan upaya antisipatif untuk mencegah rusaknya citra perusahaan di kemudian hari.

Tentu jauh lebih mudah mengedukasi karyawan sejak dini daripada membersihkan nama baik yang sudah tercoreng, bukan?

Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011 dinaikkan menjadi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan supaya bisa lebih kuat mengikat pihak-pihak terkait. Lihat: Indra Gunawan, "Cegah Kekerasan Seksual di Dunia Kerja, Ini Langkah Kemnaker," Bisnis.com, 1 September 2021. Tautan: https://bit.ly/34bM4Oe

MAIN API DENGAN HUMOR SEKSUAL

ULWAN FAKHRI

"One can know a man from his laugh."
– FYODOR DOSTOEVSKY

KESIMPULAN SCHNURR atas sejumlah riset yang ia kutip tak berlebihan.[1] Ia secara terang-terangan menyebut bahwa humor mempunyai asosiasi erat dengan maskulinitas. Salah satunya, selera humor laki-laki dianggap lebih tinggi daripada perempuan. Alasannya? 'Sesepele' kaum hawa dipandang gampang tersinggung atas gurauan lawan jenisnya.

Franzini menegaskan argumentasi tersebut lewat definisi selera humor (*sense of humor*) yang ia kemukakan, yakni sebagai "kecenderungan dan kapasitas seseorang untuk terhibur dan menghibur orang lain"[2] Ia memang meyakini

1 Stephanie Schnurr, *Leadership Discourse at Work: Interactions of Humour, Gender and Workplace Culture* (Palgrave Macmillan, 2009).

2 Louis R. Franzini, *Just Kidding: Using Humor Effectively* (Rowman & Littlefield

bahwa seseorang harus menjadi penikmat dulu sebelum menjadi inisiator. Definisi tersebut pada akhirnya memunculkan dua kubu yang berseberangan dan berbeda level, yaitu inisiator humor (*humor initiator*) dan penikmat humor (*humor appreciator*).

Franzini lantas melanjutkan dengan mengutip riset seorang psikolog bernama Eric R. Bressler dan rekan-rekannya yang menyebutkan bahwa perempuan lebih menyukai pria yang humoris—dengan kata lain sebagai inisiator humor. Sebaliknya, pria cenderung mencari perempuan yang berposisi sebagai penikmat atas humor-humornya.

Namun, temuan di atas akan keliru kalau dimaknai pria mempunyai hak untuk bersikap diskriminatif atau merendahkan perempuan dalam kehidupan sehari-hari lewat humornya. Barangkali Anda pernah tahu atau mengalami sendiri, tak jarang humor dijadikan tameng atas perilaku pelecehan seksual dalam situasi tertentu, sehingga relasi antara inisiator ke penikmatnya (seperti pimpinan kepada staf di kantor) menjadi tidak pas. Alasan semacam "ini cuma humor, kok" pun acap difungsikan untuk melawan ketersinggungan lawan bicara.

Parahnya, insan dari kelompok komedian terkadang turut berperan mendegradasikan makna humor lewat karsa dan karyanya dengan melontarkan humor bernuansa pelecehan atau malah benar-benar melecehkan.[3] Humor bernuansa pelecehan ini memang termasuk sebagai *failed humor* atau humor yang gagal—inisiatornya mencoba untuk me-

---

Publishers, 2012), hlm. 28.

3 Jaya Suprana, *Humorologi* (PT Elex Media Komputindo, 2013).

lucu tetapi tak berhasil mendapat tawa karena bermacam-macam alasan.

Dari penjelasan Franzini, tidak memperoleh respons tawa ketika melemparkan humor berbau seksualitas hanyalah dampak kecil. Jangankan 'rakyat jelata', komedian profesional saja banyak yang terpeleset oleh humornya sendiri. Sebut saja James Corden yang malah membuat para korban pelecehan seksual Harvey Weinstein tersinggung saat ia melempar *joke* tentang kasus tersebut di amfAR New York Gala 2017. Atau Daniel Tosh yang pada 2012 sempat dirundung warganet setelah *joke* tentang pemerkosaannya di sebuah acara diprotes seorang penonton dan protes itu membuat Daniel mencandai balik penonton itu dengan bilang bahwa akan sangat lucu kalau si penonton itu diperkosa saat itu juga oleh lima pria.

Pemikiran Legman, yang berlandaskan pada penjabaran Sigmund Freud dalam *Jokes and Their Relation to the Unconscious*, tak tanggung-tanggung menuding lelucon cabul yang ditujukan oleh seseorang ke lawan bicaranya sebagai pemerkosaan secara verbal (*verbal rape*).[4]

Mungkin, penjabaran Franzini berikut ini bisa dijadikan pegangan paling sederhana untuk menghindari humor yang berpotensi sebagai *sexual harassment*.[5] Sekalipun dalam konteks lingkungan kerja, tetapi anjurannya dapat diterapkan dalam situasi lain. Terutama ketika tabiat, kredibilitas, hingga posisi Anda dipertaruhkan secara sosial atau berada

4 G. Legman, *Rationale of the Dirty Joke: An Analysis of Sexual Humor* (Grove Press, 1968).

5 Louis R. Franzini, *op.cit.*

dalam pantauan orang lain; termasuk dalam ruang publik, baik di dunia nyata maupun maya. Persepsi seseorang, baik atas dasar ketidaktahuan atau faktor lain, sedikit banyak juga berpengaruh dalam menentukan apakah ia merasa dilecehkan atau tidak. Setidaknya, dengan menghindari contoh-contoh berikut, Anda bisa menyelamatkan diri Anda sendiri.

1. Mengatakan candaan dan mengirimkan gambar atau tulisan berbau seksualitas atau ambigu yang berpotensi mengarah ke pelecehan seksual.
2. Memberikan barang atau kado berbau seksual ke orang lain.
3. Mencandai urusan ranjang pribadi maupun orang lain.
4. Mencandai bagian tubuh, penampilan fisik, dan cara berpakaian orang lain, terlebih yang mengarah ke hal-hal seksual.
5. (Serta bersama-sama membiasakan diri untuk) 'menghukum' orang lain yang tidak memiliki selera humor, ketika ia melontarkan lelucon seksual ke publik, tapi gagal mendapatkan respons positif.

Benar bahwa penggunaan humor, termasuk di lingkungan kerja, punya banyak manfaat. Sebut saja untuk mengurangi ketegangan dan stres, membangun toleransi, mengkritik dengan sopan, memotivasi orang lain, membuat lingkungan kerja jadi lebih nyaman, sampai menjadi alat penyelesaian konflik.[6] Namun, Schnurr tetap mengingatkan

6 K. Sathyanarayana, *The Power of Humor at the Workplace* (Sage Publications Pvt. Ltd, 2007).

kalau humor juga sesuatu yang kompleks, ambigu, sekaligus berpotensi menimbulkan masalah dan mengancam profesionalitas.[7] Terlebih, kata Franzini, ketika humor tersebut dikait-kaitkan dengan masalah seksual, yang kecenderungannya untuk gagal juga besar.[8]

Lantas, apakah tidak ada tempat untuk guyonan cabul? Jaya Suprana, sang humorolog Indonesia, meyakini bahwa lelucon bertemakan seks termasuk *joke* yang bermanfaat. Pasalnya, humor dapat membantu menyingkap tirai pembungkus seks yang ditabukan sebagian orang.[9] Kuipers pun mengamininya.[10] Berkat humor, seks —sekalipun masih tabu di tengah masyarakat yang diobservasi Kuipers—sudah menjadi topik yang bisa diperbincangkan. Humor seksual sendiri masih tetap lucu dan digemari seperti puluhan tahun lalu, tetapi kadar tabunya mulai berkurang.

JAYA SUPRANA, SANG HUMOROLOG INDONESIA, MEYAKINI BAHWA LELUCON BERTEMAKAN SEKS TERMASUK JOKE YANG BERMANFAAT. PASALNYA, HUMOR DAPAT MEMBANTU MENYINGKAP TIRAI PEMBUNGKUS SEKS YANG DITABUKAN SEBAGIAN ORANG.

Kendati demikian, pengklasifikasian humor seksual oleh Allan dan Burridge sebagai humor tabu dari segi bahasa perlu dipahami bersama.[11] Dengan kata lain, secara konteks,

7 Stephanie Schnurr, *op.cit.*
8 Louis R. Franzini, *op.cit.*
9 Jaya Suprana, *op.cit.*
10 Giselinde Kuipers, *Good Humor, Bad Taste: A Sociology of the Joke* (De Gruyter Mouton, 2015).
11 Keith Allan dan Kate Burridge, *Forbidden Words: Taboo and the Censoring of*

humor seksual sejatinya bukan makanan haram. Namun, pengantar menuju konteks tersebut selayaknya tak sampai membuat pendengarnya muak duluan sebelum 'makanan' itu dihidangkan.

Legman mencatat satu momen pengecualian ketika humor seksual dianggap oke, yaitu ketika guyonan cabul itu bersifat 'cerdas'.[12] Cerdas yang dimaksud adalah ketika si pelontar humor mampu menyembunyikan kata-kata yang dianggap tabu di suatu kultur atau menghindari visualisasi seksual yang berlebihan. Kendati selalu ada kans bahwa humor semacam itu berujung gagal, setidaknya pelontar humor tersebut bisa terhindar dari titel pemerkosa verbal yang sebelumnya dijelaskan Legman.

Hemat saya, simpan saja guyonan tersebut di obrolan privat dengan orang-orang terdekat yang pasti tak akan menuntut Anda setelah guyonan tersebut keluar dari mulut Anda.

Selamat 'bermain api' dalam momen dan dengan audiens yang tepat!

Language (Cambridge University Press, 2006).

12 G. Legman, *op.cit.*

“

Humor sangat dibutuhkan di lingkungan kerja. Saya sendiri sebenarnya adalah seorang yang suka humor. Kalau tidak, tidak mungkin saya menjajal panggung *stand-up comedy*. Namun, ada jenis humor di lingkungan kerja yang paling membuat saya tidak nyaman: humor yang berpotensi menimbulkan gosip: “Ciyeee… Ira pas kemarin Pak X enggak masuk, kayak enggak nafsu makan gitu, sampai kurus pucat!” Saya pernah menerima ledekan semacam itu dari kolega saya. Walau disampaikan dengan nada bercanda, takutnya gosip semacam ini terdengar sampai di telinga pihak lain yang tidak mengerti konteks dan asal menyimpulkan. Bisa runyam kan rumah tangga orang?!

— Ira Santi, pensiunan dari bank BUMN dan komika

”

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Adrian Gostick dan Scott Christopher, *The Levity Effect: Why it Pays to Lighten Up* (Wiley, 2008).

Andrew Tarvin, *Humor That Works: The Missing Skill for Success and Happiness at Work* (Page Two, 2019).

Anthony T. DeBenedet, M.D., *Playful Intelligence: The Power of Living Lightly in a Serious World* (Santa Monica Press, 2018).

Arlie Russel Hoschchild, *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling* (University of California Press, 2012).

Barbara Plester, *The Complexity of Workplace Humour: Laughter, Jokers and the Dark Side of Humour* (Springer International Publishing Switzerland, 2016).

Beatrice K. Otto, *Fools Are Everywhere: The Court Jester Around the World* (University of Chicago Press, 2001).

Christopher Robert, *The Psychology Humor at Work: Current Issues in Work and Organizational Psychology* (Routledge, 2016).

Cyril Glassé, *The New Encyclopedia of Islam* (AltaMira Press, 2003).

Daniel H. Pink, *A Whole New Mind: Why Right-Brainers Will Rule the Future* (Riverhead Books, 2006).

Darminto M. Sudarmo, *Jaya Suprana: Babak Belur Berpikir* (Kombat Publisher, 2021).

Dave Trott, *One+One= Three: A Masterclass in Creative Thinking* (Pan Macmillan, 2016).

Donna Eder, Catherine Colleen Evans, dan Stephen Parker, *School talk: Gender and Adolescent Culture* (Rutgers University Press, 1995).

Edward de Bono, *Lateral Thinking: Creativity Step by Step* (HarperCollins e-books, 2010).

Esther Blumenfeld dan Lynne Alpern, *Humor at Work: The Guaranteed, Bottom-line, Low-cost, High-Efficiency Guide to Success Through Humor* (Peachtree Publishers, 1994).

Fahruddin Faiz, *Ihwal Sesat Pikir dan Cacat Logika: Membincang Cognitive Bias dan Logical Fallacy* (MJS Press, 2020).

G. Legman, *Rationale of the Dirty Joke: An Analysis of Sexual Humor* (Grove Press, 1968).

Gary Westfahl, *A Day in a Working Life: 300 Trades and Professions through History* (ABC-CLIO, 2015).

Giselinde Kuipers, *Good Humor, Bad Taste: A Sociology of the Joke* (De Gruyter Mouton, 2015).

Janet M. Gibson, *An Introduction to the Psychology Humor* (Routledge, 2019).

Jaya Suprana, *Antologi Kelirumologi* (Elex Media Komputindo, 2005).

Jaya Suprana, *Humorologi* (PT Elex Media Komputindo, 2013).

Jennifer Aaker dan Naomi Bagdonas, *Humor, Seriously: Why Humor Is a Secret Weapon in Business and Life (And How Anyone Can Harness It. Even You.)* (Random House, 2020).

John Capps dan Donald Capps, *You've Got to Be Kidding!: How Jokes Can Help You Think* (Wiley-Blackwell, 2009).

John Morreall, *Laughing All the Way: Your Sense of Humor Don't Leave Home Without It* (Motivational Press, 2016).

Jonathan Shapiro, *Lawyers, Liars, and the Art of Storytelling: Using Stories to Advocate, Influence, and Persuade* (American Bar Association, 2016).

Josef Bataona, *#CURHATSTAF: Seni Mendengarkan bagi Para Pemimpin* (Penerbit Buku Kompas, 2017).

K. Sathyanarayana, *The Power of Humor at the Workplace* (Sage Publications Pvt. Ltd, 2007).

Karyn Buxman, *Lead with Levity: Strategic Humor for Leaders* (Levity Works Publishing, 2016).

Keith Allan dan Kate Burridge, *Forbidden Words: Taboo and the Censoring of Language* (Cambridge University Press, 2006).

Kevin Hart dan Neil Strauss, *I Can't Make This Up: Life Lessons* (Simon & Schuster, 2017).

Louis R. Franzini, *Just Kidding: Using Humor Effectively* (Rowman & Littlefield Publishers, 2012).

Marco Sampietro, *Humor at the Workplace* (Rupa Publications India Pvt., 2017).

Mark Shatz dan Mel Helitzer, *Comedy Writing Secrets: The Best-Selling Guide to Writing Funny and Getting Paid for It* (Writer's Digest Books; Third Edition, 2016).

Mary Kay Morrison, *Using Humor to Maximize Living: Connecting with Humor* (Rowman & Littlefield Education, 2012).

Mel Helitzer dan Mark Shatz, *Comedy Writing Secrets: The Best-Selling Book on How to Think Funny, Write Funny, Act Funny, And Get Paid For It* (Writer's Digest Books; Second Edition, 2005).

Nanang Martono dan Dalhar Shodiq, *Dasar-dasar Logika: Sebuah Intisari Berpikir Logis dan Kritis* (Rajawali Pers, 2020).

Norman Cousins, *Anatomy of an Illness: As Perceived by the Patient* (W. W. Norton & Company, 1979).

P. Sartono, *Bila Karya & Canda Dikawinkan: Gaya Manajemen Si Mantan* Sipir (Amara Books, 2017).

Ralph Fevre, Duncan Lewis, Amanda Robinson, dan Trevor Jones, *Trouble at Work* (Bloomsbury Academic, 2012).

Robin M. Kowalski, *Complaining, Teasing, and Other Annoying Behaviors* (Yale University Press, 2003).

Rod A. Martin dan Thomas E. Ford, *The Psychology of Humor:*

An Integrative Approach (Elsevier, 2018).
Rod A. Martin, *The Psychology of Humor: An Integrative Approach* (Academic Press, 2007).
Rod Judkins, *The Art of Creative Thinking* (Hodder & Stoughton, 2016).
Salvatore Attardo (ed.), *Encyclopedia of Humor Studies* (SAGE Publications, Inc., 2014).
Sandra Meggert, *Creative Humor at Work: Living the Humor Perspective* (University Press of America, 2008).
Sarah R. Luria, John Baer, dan James C. Kaufman (ed.), *Creativity and Humor* (Elsevier Science, 2018).
Scott Adams, *The Joy of Work: Dilbert's Guide to Finding Happiness at the Expense of Your Co-Workers* (HarperCollins, 1998).
Stan Baronett, *Why Did the Logician Cross the Road: Finding Humor in Logical Reasoning* (Bloomsbury Academic, 2021).
Stephanie Schnurr, *Leadership Discourse at Work: Interactions of Humour, Gender and Workplace Culture* (Palgrave Macmillan, 2009).
Susan Futterman, *When You Work for a Bully: Assessing Your Options and Taking Action* (Croce Publishing Group, 2004).
Susanna Paasonen, Kylie Jarrett, dan Ben Light, *#NSFW: Sex, Humor, and Risk in Social Media* (The MIT Press, 2019).
Tabea Scheel dan Christine Gockel, *Humor at Work in Teams, Leadership, Negotiations, Learning and Health* (Springer, 2017).
Teri Evans-Palmer, *The art of Teaching with Humor: Crafting Laughter* (Peter Lang Publishing, 2021).
The Javna Brothers, *Life Is a Joke: 100 Life Lessons (with punch lines)* (Workman Publishing, 2017).
Thomas Catchhart dan Daniel Klein, *Plato and Platypus Walk into a Bar…: Understanding Philosophy Through Jokes* (Penguin Books, 2007).
Tony Veale, *Your Wit is My Command: Building AIs with a Sense of Humor* (MIT Press, 2021).

TULISAN DALAM JURNAL DAN BUKU

Carol Bishop Mills dan Amy Muckleroy Carwile, "The good, the Bad, and the Borderline: Separating Teasing from Bullying," jurnal *Communication Education*, 58 (2), April 2009. Tautan: https://bit.ly/2YCtzA4

Carol Bishop Mills, Marieke Keller, Alexa Chilcutt, dan Mark D. Nelson, "No Laughing Matter: Workplace Bullying, Humor Orientation, and Leadership Styles," jurnal *Workplace Health and Safety*, 67(4), 2019. Tautan: https://bit.ly/3oIki4d

Gary Namie dan Ruth Namie, "U.S. Workplace bullying: Some basic considerations and consultation interventions," *Consulting Psychology Journal Practice and Research*, September 2009. Tautan: https://bit.ly/3uZAnDM

James A. Thorson dan F.C. Powell, "Measurement of sense of humor," jurnal *Psychological Reports*, 69 (2), 1 Oktober 1991. Tautan: https://bit.ly/3FwFIqP

Justin Kruger, Cameron L. Gordon, dan Jeff Kuban, "Intentions in teasing: When 'just kidding' just isn't good enough," jurnal *Journal of Personality and Social Psychology,* 2006, 90 (3).

K. Satyanarayana, "Winning People Over to Your Point of View," *Soft Skills for Workplace Success* (SAGE Publications India, 2021).

Margaret Hodgins, Duncan Lewis, Sarah MacCurtain, Patricia McNamara, Victoria Hogan, dan Lisa Pursell, ". . . A Bit of a Joke: Policy and Workplace Bullying," *SAGE Open*, April 2020. Tautan: https://bit.ly/3BG48vX

Morten Birkeland Nielsen dan Ståle Valvatne Einarsen, "What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research," jurnal *Aggression and Violent Behavior*, Volume 42, September–Oktober 2018. Tautan: https://bit.ly/3oHIXG1

Sheri Bauman dan Adrienne Del Rio, "Preservice Teachers' Responses to Bullying Scenarios: Comparing Physical, Verbal and Relational Bullying," *Journal of Educational Psychology*, 98 (1), Februari 2006.

Susan L. Johnson, "An Ecological Model of Workplace Bullying: A Guide for Intervention and Research," *Nursing Forum*, 46 (2), April 2011. Tautan: https://bit.ly/3FvDEPL

TULISAN KONFERENSI

Harry Weger dan N. Truch, "Teasing as a strategy for maintaining male friendships," paper dalam pertemuan tahunan Speech Communication Association di San Diego, Amerika Serikat, November 1996.

ARTIKEL DALAM SITUS WEB

Andrew Tarvin, "The 4 Humor Styles," humorthatworks.com. Tautan: https://bit.ly/3nfTTtt

Dr. Maman Lesmana, "Court Jester Zaman Now," ihik3.com, 2018. Tautan: https://bit.ly/3DB0JPt

Indra Gunawan, "Cegah Kekerasan Seksual di Dunia Kerja, Ini Langkah Kemnaker," Bisnis.com, 1 September 2021. Tautan: https://bit.ly/34bM4Oe

ARTIKEL DALAM MEDIA MASSA CETAK DAN DARING

Bagas Rahadian, "Terduga Pelaku *Bullying* dan Pelecehan Seksual di Kantor KPI Anggap Kelakuannya 'Ceng-Cengan Biasa' dan Sebut Korban Baper," Hai.grid.id, 7 September 2021. Tautan: https://bit.ly/3DEWJ0v

Barbara Goldberg, "Humor is healing": Laughter soothes nerves during COVID-19 trauma," *Reuters*, 25 Maret 2020. Tautan: https://reut.rs/3ca2Az9

Ericha Fernanda, “Psikolog Ungkap Mengapa Dalih Bercanda Jadi Alasan saat Terdesak seperti Terduga Pelaku Pelaku Pelecehan Seksual di KPI,” Parapuan.co, 11 September 2021. Tautan: https://bit.ly/2YBgZR2

Febia Rosada Fitrianum, “Mantan Pegawai Starbucks Mengaku Hanya Iseng hingga Respon Tertawa Bukan untuk Melecehkan,” Tribunnews.com, 5 Juli 2020. Tautan: https://bit.ly/3oLEVLl

Kadek Melda Luxiana, “Pengacara Korban: Dalih Terlapor Pelecehan di KPI Cuma Bercanda Keterlaluan!” Detik.com, 7 September 2021. Tautan: https://bit.ly/3mA6I08

Lisa Belkin, “Putting Some Fun Back Into 9 to 5,” *The New York Times*, 6 Maret 2008. Tautan: https://nyti.ms/3lJjR7H

Liz Fosslien dan Mollie West Duffy, “How to Combat Zoom Fatigue,” *Harvard Business Review*, 29 April 2020. Tautan: https://bit.ly/3DiUiRp

RIWAYAT TULISAN

Dalam versi berbeda, sebagian tulisan dalam buku ini pernah dipublikasikan di sejumlah media massa daring, situs web, maupun sebagai makalah acara. Untuk buku ini, tulisan-tulisan tersebut telah disegarkan dengan sejumlah rujukan maupun pemikiran baru dan, bersama tulisan-tulisan lain yang ditulis khusus untuk buku ini, telah disunting menjadi versi yang Anda baca sekarang. Berikut riwayat tulisan-tulisan yang versi awalnya pernah dipublikasikan.

"Peran Humor dalam Profesi (Serius)," ditulis pertama kali untuk Simposium Humor Nasional pada September 2016.

"Humor dalam Dunia Kerja," dengan judul "Humor dan Bekerja," ihik3.com, 30 Juni 2018.

"Senyum Palsu: Kerja Emosional dan Seabrek Tantangannya," geotimes.id, 4 September 2021.

"Kita Butuh Badut Istana dan Badut Korporat," dengan judul "Pemerintah Butuh Komedian," geolive.id, 22 Agustus 2020.

"Kebahagiaan di Tempat Kerja," dengan judul "FUN di Tempat Kerja," josefbataona.com, 30 April 2021.

"Tiga Tahap Menghumorkan Bank," dengan judul "Humor in de Kantoor, Training Humor at Work di BPR Perdana," ihik3.com, 30 Juni 2018.

"Banyak Cara Saling Menyapa," josefbataona.com, 29 Januari 2021.

"Humor Kantoran Bebas Baperan," infoindonesia.id, 27 Oktober 2021.

"Candaan Seksual di Tempat Kerja," dengan judul "Yang Miris dari Candaan Seksual di Tempat Kerja," timesindonesia.co.id, 9 Juli 2020.

PARA PENULIS

DANNY SEPTRIADI, lahir di Jakarta pada 1971, adalah salah seorang pendiri Institut Humor Indonesia Kini (IHIK3), pusat kajian humor yang dikelola secara serius dan profesional bersama Seno Gumira Ajidarma dan (alm.) Darminto M. Sudarmo. Karena percaya bahwa ilmu yang tidak dibagikan tiada gunanya, ia juga mendirikan *The Library of Humor Studies*, berisi lebih dari 2.000 buku, majalah, dan DVD humor serta kajian humor lintas disiplin yang sudah ia koleksi sejak 1980-an. Di tengah kesibukannya sebagai praktisi dan akademisi pajak, ia aktif mengikuti beragam kursus dan pelatihan tentang humor, termasuk program dari Michael Fontaine dan Humor Academy dari Association for Applied and Therapeutic Humor (AATH).

MAMAN SUHERMAN, lahir di Makassar pada 1965, adalah salah seorang penasihat IHIK3, penulis, sekaligus duta literasi nasional. Lulusan jurusan Kriminologi Universitas Indonesia ini bertumbuh sebagai penulis selama 15 tahun (1998–2003), dari reporter hingga menjadi pemimpin redaksi di Kelompok Kompas Gramedia. Karya bukunya, di antaranya *Re:* dan *Perempuan, Jika Itulah Namamu*.... Ia pernah menjadi Direktur Produksi hingga Managing Director (2003–2011) Biro Iklan dan Rumah Produksi Avicom, menggagas Panasonic Gobel Awards, menjadi *host* Mata Hati *Kompas TV*, dan "mengotaki" Indonesia Lawak Klub (ILK) Trans7. Kini, ia memilih untuk hidup menjadi "pemulung kata-kata" dan hidup berhelimang ha-ha bersama cucunya.

JOSEF BATAONA, lahir di Flores pada 1953, mengabdikan seluruh hidup profesionalnya di bidang pengelolaan sumber daya manusia. Lulusan Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Atma Jaya ini pernah menjadi Regional Human Resources (HR) Manager Asia Pacific Quest International (subsider Unilever), Human Resources Director PT Unilever Indonesia, HR Director Bank Danamon, dan HR Director PT Indofood Sukses Makmur. Beragam penghargaan telah ia raih, di antaranya adalah No. 1 HR Professional (majalah *SWA*, 2009) dan 100 Most Influential Global HR Professionals (HRD Congress, 2016). Fasilitator tersertifikasi sekaligus pembicara ini juga telah menerbitkan sejumlah buku: *Kisah Rp10.000 yang Mengubah Hidupku* (2015), *#CurhatStaf: Seni Mendengarkan bagi Para Pemimpin* (2017), *Leader As Meaning Maker* (2021), dan *Berubah atau Punah: Bertransformasi di Tengah Disrupsi* (2022) yang ditulis bersama 12 HR Director lainnya. Tulisan-tulisannya bisa dibaca di www.josefbataona.com.

NOVRITA WIDIYASTUTI adalah Chief Executive Officer (CEO) IHIK3 dan seorang akademisi, pegiat serta periset humor yang secara konsisten menjadikan humor sebagai tema tulisannya. Novri lahir di Jakarta, pada 1979, lulusan S-1 Komunikasi-Periklanan, Universitas Indonesia. Ia meraih gelar S-2 dengan predikat Cum Laude pada 2013 dari Entertainment Communication, STIKOM InterStudi. Sebelum bergabung dengan IHIK3, ia memiliki pengalaman karier di bidang lain, seperti periklanan, teknologi informasi, media sosial, digital, *human resources* dan *market research*. Berbekal pengalaman tersebut, Novri juga seorang pengajar yang menerapkan humor dalam kuliah-kuliahnya di bidang *advertising, marketing communications, digital* dan *branding* di Universitas Paramadina dan Vokasi UI (2016–2018) dan LSPR Institute (2006–sekarang).

YASSER FIKRY, lahir pada 1969, adalah Chief Creative Officer (CCO) IHIK3. Akademisi sekaligus praktisi humor dan komunikasi ini juga sedang 'ditodong' menjadi bagian Pengurus Pusat Persatuan Seniman Komedi Indonesia (PaSKI). Mencintai humor sejak kecil dan berkesempatan bergabung dengan Radio Suara Kejayaan yang mencetak banyak komedian di Indonesia membuatnya sempat tampil di beberapa stasiun televisi, serta tidak bisa jauh dari komunitas pelakon tawa. Ia lulusan S-1 Manajemen Perhotelan Universitas Sahid dan S-2 Komunikasi Hiburan STIKOM Interstudi. Kepakarannya sebagai dosen Ilmu Komunikasi dengan spesialisasi radio dan televisi turut ditunjang oleh 'keisengannya' bersama Ius Triartanto menulis buku *Komunikasi Komedi Radio-Televisi-Film: Selebrasi Komedian Indonesia*.

ULWAN FAKHRI, lahir pada 1993, adalah peneliti humor IHIK3, penulis, serta komika. Usai meraih gelar sarjana di Sastra Inggris dan magister di Ilmu Komunikasi Universitas Brawijaya lewat penelitian tentang *stand-up comedy*, ia fokus mengombinasikan dua hal yang disukainya: humor dan menulis. Esai-esainya soal humor telah dimuat di berbagai media massa, di antaranya Detik.com, *Jawa Pos*, dan *IDNTimes*. Ia juga menulis buku pembelajaran *stand-up comedy PECAHKAN* bersama komika Pandji Pragiwaksono sekaligus menjadi 'Kepala Sekolah' di Comika Pecahkan. Sekarang, ia sedang menuntaskan program Humor Academy dari Association for Applied and Therapeutic Humor (AATH) sembari mengisi waktu dengan bersenang-senang di panggung *stand-up comedy*.

HUMOR AT WORK

KERJA GEMBIRA, USAHA BERJAYA

"Sebagai karyawan, humorlah yang menyelamatkan saya: modal untuk meredakan kekakuan dengan orang-orang baru, mengkreasikan ide, sampai berekreasi ketika pikiran terhimpit tenggat. Humor mendukung kenyamanan psikis saya, yang ketika dikombinasikan dengan kesiapan fisik, sangat mampu menunjang produktivitas. Beberapa tahun terakhir mendalami kajian humor, saya makin sadar bahwa humor punya batasan. Semakin mempelajari humor, semakin psikis saya nyaman karena terhindar dari lelucon-lelucon yang tidak perlu apalagi menjerumuskan diri sendiri. Jatuh-jatuhnya pun balik lagi: menunjang produktivitas kerja saya."

—Ulwan Fakhri
Peneliti di Institut Humor Indonesia Kini (IHIK3), *Certified Humor Professional (CHP) candidate from Association for Applied and Therapeutic Humor* (AATH), dan komika

PENULIS
DANNY SEPTRIADI
JOSEF BATAONA
MAMAN SUHERMAN
NOVRITA WIDIYASTUTI
ULWAN FAKHRI
YASSER FIKRY

PENGANTAR
SENO GUMIRA AJIDARMA
dan DANNY SEPTRIADI

ihik3
INSTITUT HUMOR INDONESIA KINI

Telepon: (021) 29382700 / 081574914554
Surel: halo@ihik3.com/ihik3@yahoo.com
Situs web: ihik3.com • Instagram: @ihik3 • Twitter: @ihik_3

ISBN 978-623-09-0226-0

9 786230 902260